

Pareceres da CITE no ano de 2007

Pareceres n.º 5



**COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO**

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

Pareceres da CITE no ano de 2007

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Título: «Pareceres da CITE no ano de 2007»

Colecção: «Pareceres»

Compilação: Joana Gíria e Ana Paula Salada

Edição: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
Rua Viriato, n.º 7 – 1.º, 2.º e 3.º – 1050-233 LISBOA
Tel.: 217 803 700 • Fax: 213 104 661
E-mail: cite@cite.gov.pt • Sítio: www.cite.gov.pt

Execução gráfica: Editorial do Ministério da Educação

Depósito legal: 298 284/09

ISBN: 978-972-8399-39-9

Lisboa, 2010

ÍNDICE

PARECERES DA CITE NO ANO DE 2007

Parecer n.º 1/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, incluídas em processo de despedimento colectivo, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 146 – DGPL-C/2006 19

Parecer n.º 2/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por extinção de posto de trabalho, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *c)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 152 – DL-E/2006 23

Parecer n.º 3/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 150 – DL/2006 27

Parecer n.º 4/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 158 – DG/2006 33

Parecer n.º 5/CITE/2007

Licença por maternidade – Atribuição de incentivos

Processo n.º 138 – QX/2006 45

Parecer n.º 6/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, incluídas em processo de despedimento colectivo, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 7 – DGPL-C/2007 51

Parecer n.º 7/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 15 – DL/2007 57

Parecer n.º 8/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávida e lactante, incluídas em processo de despedimento colectivo, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea b) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 8 – DGL-C/2007 65

Parecer n.º 9/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por extinção de posto de trabalho, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 16 – DG-E/2007 73

Parecer n.º 10/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, por extinção de posto de trabalho, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 2 – DP-E/2007 77

Resposta à reclamação do parecer n.º 10/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, por extinção de posto de trabalho, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 2 – DP-E/2007 81

Parecer n.º 11/CITE/2007

Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 160 – FH/2006 87

Parecer n.º 12/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 37 – DG/2007 91

Resposta à reclamação do parecer n.º 12/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea <i>a)</i> do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho	
Processo n.º 37 – DG/2007	95

Parecer n.º 13/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, incluídas em processo de despedimento colectivo, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea <i>b)</i> do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho	
Processo n.º 25 – DGPL-C/2007	99

Parecer n.º 14/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea <i>a)</i> do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho	
Processo n.º 35 – DG/2007	105

Parecer n.º 15/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por extinção de posto de trabalho, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea <i>c)</i> do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho	
Processo n.º 19 – DL-E/2007	109

Parecer n.º 16/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea <i>a)</i> do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho	
Processo n.º 86 – DP/2007	113

Parecer n.º 17/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea <i>a)</i> do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho	
Processo n.º 73 – DG/2007	117

Parecer n.º 18/CITE/2007

Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho	
Processo n.º 74 – FH/2007	123

Parecer n.º 19/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por extinção de posto de trabalho, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/ 2004, de 29 de Julho

Processo n.º 72 – DL-E/2007 131

Parecer n.º 20/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, por extinção de posto de trabalho, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 61 – DP-E/2007 135

Parecer n.º 21/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 49 – DG/2007 139

Resposta à reclamação do parecer n.º 21/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 49 – DG/2007 159

Parecer n.º 22/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 47 – DG/2007 169

Parecer n.º 23/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávida e puérpera, incluídas em processo de despedimento colectivo, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/ /2004, de 29 de Julho

Processo n.º 43 – DGP-C/2007 175

Parecer n.º 24/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávida e puérpera, incluídas em processo de despedimento colectivo, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/ /2004, de 29 de Julho

Processo n.º 80 – DGP-C/2007 181

Parecer n.º 25/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 98 – DP/2007 185

Parecer n.º 26/CITE/2007

Direito ao gozo de férias após licença por maternidade

Processo n.º 147 – QX/2006 193

Parecer n.º 27/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 105 – DG/2007 199

Parecer n.º 28/CITE/2007

Não solicitação de parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 111 – DL/2007 207

Parecer n.º 29/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 133 – DP/2007 213

Parecer n.º 30/CITE/2007

Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 118 – FH/2006 227

Parecer n.º 31/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 119 – DP/2007 233

Parecer n.º 32/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 121 – DG/2007 241

Parecer n.º 33/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávida e lactantes, incluídas em processo de despedimento colectivo, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 170 – DGL-C/2007 245

Resposta à reclamação do parecer n.º 33/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávida e lactantes, incluídas em processo de despedimento colectivo, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 170 – DGL-C/2007 251

Parecer n.º 34/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 153 – DL/2007 253

Parecer n.º 35/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, incluída em processo de despedimento colectivo, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 143 – DP-C/2007 267

Parecer n.º 36/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 154 – DG/2007 273

Parecer n.º 37/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, incluída em processo de despedimento colectivo, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea b) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 151 – DL-C/2007 281

Parecer n.º 38/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 179 – DG/2007 287

Parecer n.º 39/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 169 – DG/2007 291

Parecer n.º 40/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 178 – DL/2007 299

Parecer n.º 41/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por extinção de posto de trabalho, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 181 – DL-E/2007 315

Parecer n.º 42/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 187 – DG/2007 323

Parecer n.º 43/CITE/2007

Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 198 – FH/2007 335

Parecer n.º 44/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por extinção de posto de trabalho, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 190 – DL-E/2007 343

Parecer n.º 45/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas e lactantes, incluídas em processo de despedimento colectivo, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea b) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 186 – DGL-C/2007 349

Parecer n.º 46/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 183 – DG/2007 355

Parecer n.º 47/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por extinção de posto de trabalho, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 201 – DL-E/2007 361

Parecer n.º 48/CITE/2007

Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 200 – FH/2007 365

Parecer n.º 49/CITE/2007

Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 211 – FH/2007 371

Parecer n.º 50/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por extinção de posto de trabalho, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 203 – DL-E/2007 377

Parecer n.º 51/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, incluída em processo de despedimento colectivo, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea b) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 209 – DG-C/2007 385

Parecer n.º 52/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 221 – DL/2007 391

Parecer n.º 53/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 228 – DG/2007 397

Parecer n.º 54/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 213 – DG/2007 407

Parecer n.º 55/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, incluída em processo de despedimento colectivo, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea b) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 247 – DL-C/2007 413

Parecer n.º 56/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 233 – DL/2007 417

Parecer n.º 57/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 259 – DG/2007 425

Parecer n.º 58/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, incluída em processo de despedimento colectivo, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 252 – DL-C/2007 433

Parecer n.º 59/CITE/2007

Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 262 – FH/2007 439

Parecer n.º 60/CITE/2007

Não exigibilidade de parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 272 – FH/2007 445

Parecer n.º 61/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 268 – DP/2007 451

Parecer n.º 62/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 270 – DG/2007 461

Parecer n.º 63/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 273 – DG/2007 465

Parecer n.º 64/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 253 – DL/2007 469

Resposta à reclamação do parecer n.º 64/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 253 – DL/2007 475

Parecer n.º 65/CITE/2007

Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 263 – FH/2007 479

Parecer n.º 66/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, incluída em processo de despedimento colectivo, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea b) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 251 – DL-C/2007 485

Parecer n.º 67/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 288 – DG/2007 493

Parecer n.º 68/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 291 – DL/2007 495

Parecer n.º 69/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, incluída em processo de despedimento colectivo, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea b) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 292 – DG-C/2007 501

Parecer n.º 70/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por extinção de posto de trabalho, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 298 – DL-E/2007 505

Parecer n.º 71/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 282 – DL/2007 511

Parecer n.º 72/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas e lactantes, incluídas em processo de despedimento colectivo, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 287 – DGL-C/2007 527

Parecer n.º 73/CITE/2007

Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 308 – FH/2007 547

Parecer n.º 74/CITE/2007

Dispensa de trabalho no período nocturno durante o tempo que durar a amamentação

Processo n.º 239 – QX/2007 553

Parecer n.º 75/CITE/2007

Não aplicabilidade do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sobre a solicitação de parecer prévio à recusa do pedido para trabalhar com flexibilidade de horário, por falta de cumprimento do prazo a que alude o n.º 6 do artigo supracitado

Processo n.º 317 – FH/2007 559

Parecer n.º 76/CITE/2007

Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 306 – FH/2007 563

Parecer n.º 77/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 315 – DG/2007 571

Parecer n.º 78/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 319 – DG/2007 575

Parecer n.º 79/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por extinção de posto de trabalho, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 333 – DL-E/2007 583

Parecer n.º 80/CITE/2007

Exercício do direito a licença parental, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 43.º do Código do Trabalho

589

Parecer n.º 81/CITE/2007

Direito ao subsídio de almoço durante o período das licenças por maternidade e por paternidade de trabalhadores inscritos na CAFEB – Caixa de Abono de Família dos Empregados Bancários

Processo n.º 68 – QX/2006 593

Parecer n.º 82/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por extinção de posto de trabalho, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 355 – DL-E/2007 597

Parecer n.º 83/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por extinção de posto de trabalho, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 348 – DG-E/2007 601

Parecer n.º 84/CITE/2007

Não emissão de parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 358 – FH/2007 607

Parecer n.º 85/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 357 – DG/2007 611

Parecer n.º 86/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 375 – DG/2007 617

Parecer n.º 87/CITE/2007

Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 377 – FH/2007 631

Parecer n.º 88/CITE/2007

Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 391 – FH/2007 637

Parecer n.º 89/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 369 – DP/2007 645

Parecer n.º 90/CITE/2007

Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 378 – FH/2007 655

Parecer n.º 91/CITE/2007

Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 376 – FH/2007 665

Parecer n.º 92/CITE/2007

Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 380 – FH/2007 673

Parecer n.º 93/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 370 – DP/2007 677

Parecer n.º 94/CITE/2007

Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 385 – FH/2007 683

Parecer n.º 95/CITE/2007

Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 398 – FH/2007 689

Parecer n.º 96/CITE/2007

Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 401 – FH/2007 697

Parecer n.º 97/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 393 – DG/2007 703

Parecer n.º 98/CITE/2007

Cessação do contrato antes do termo do prazo

Processo n.º 130 – QX/2006 715

Parecer n.º 99/CITE/2007

Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 397 – FH/2007 719

Parecer n.º 100/CITE/2007

Queixa sobre violação de direitos de trabalhadora

Processo n.º 75 – QX/2006 727

Parecer n.º 101/CITE/2007

Concurso para admissão de guardas prisionais masculinos

Igualdade e não discriminação em função do sexo

Processo n.º 415 – DV/2007 739

Parecer n.º 102/CITE/2007

Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 441 – FH/2007 749

Parecer n.º 103/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por extinção de posto de trabalho, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 442 – DG-E/2007 753

Parecer n.º 104/CITE/2007

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 445 – DG/2007 757

PARECER N.º 1/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea b) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 146 – DGPL-C/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 11 de Dezembro de 2006, a CITE recebeu da Sociedade ..., S.A., cópia de um processo de despedimento colectivo, no qual se incluem as trabalhadoras grávidas – ... (1.ª escriturária), ..., ..., ..., ..., ... (operadoras especializadas de 1.ª), ... (engenheira 3), as trabalhadoras puérperas – ..., ..., ..., ..., ..., ... (operadoras especializadas de 1.ª), ... (técnica fabril) e as trabalhadoras lactantes – ..., ... (técnicas fabris), ... (p.q. oficial), ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ... (operadoras especializadas de 1.ª), ... (engenheira 2), para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea b) do n.º 1 do artigo 98.º da lei regulamentadora do Código do Trabalho – Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. Dado não constar do processo cópia do aviso de recepção da comunicação às citadas trabalhadoras da intenção da sociedade em proceder ao seu despedimento, bem como documentos que comprovam a quebra de vendas indicada a fls. 5/14 do processo de despedimento que motivam o encerramento da unidade de Valongo, foi solicitado o seu envio ao Director de Recursos Humanos da ...
- 1.3. A mencionada documentação foi recebida na CITE, entre 21 e 28 de Dezembro de 2006.
- 1.4. Pelo Director de Recursos Humanos da Sociedade, foi informado que as citadas trabalhadoras não responderam à intenção da sociedade em proceder à cessação dos seus contratos de trabalho.
- 1.5. Para o despedimento de 545 trabalhadores (número no qual se incluem as 28 trabalhadoras atrás identificadas), a referida sociedade invoca, sucintamente, os seguintes motivos:
 - 1.5.1. *A ..., S.A., unidade fabril de ..., é filial da multinacional americana ... que se dedica exclusivamente à produção e fornecimento de componentes interiores para a indústria automóvel a nível mundial ..., operando em Portugal desde 1999.*

- 1.5.2. Na sua unidade de ... dedica-se à concepção e produção de cablagens.
- 1.5.3. Apesar de existirem expectativas pelos agentes económicos, relativamente à recuperação das economias, o comércio automóvel tem sofrido quebras sucessivas de vendas nos últimos anos.
- 1.5.4. *As quebras nas vendas ... nos últimos anos tiveram repercussões na qualidade de cablagens a produzir na unidade fabril de ..., induzidas pelas variações de mercado, bem como pela improvável retoma ... num futuro a médio prazo.*
- 1.5.5. Os factos indicados a fls. 2/14 do processo de despedimento (parágrafos 5.º a 10.º) implicaram para a unidade fabril de ...:
 - 1.5.5.1. *Perda total da produção do cliente ..., motivada pela impossibilidade de competir com os preços propostos pelo cliente e com as ofertas materializadas pela ... concorrência ...*
 - 1.5.5.2. A facturação dos produtos da ... apresenta desde 2003 uma redução em cerca de 58%.
 - 1.5.5.3. O fim do projecto ... do cliente ... e uma redução em cerca de 20% no número de veículos da ... produzidos implicaram uma quebra de vendas na unidade fabril de ... na ordem dos 23%, durante o ano de 2005.
 - 1.5.5.4. *Em 2006, a unidade sofreu perdas estimadas em cerca de 39% no seu volume de facturação ...*
 - 1.5.5.5. Ainda assim, a sociedade implementou diversas medidas com o objectivo de conseguir níveis de produtividade e de qualidade elevados, de modo a manter os custos de operação em níveis competitivos. No entanto, da carteira de clientes, resulta haver intenção de os clientes reduzirem em cerca de 5% o volume de encomendas no ano de 2007, relativamente ao ano de 2006, sendo o quadro de pessoal excedentário e os custos com a unidade de ... incompressíveis.
- 1.6. Como consequência dos motivos apontados, a sociedade irá proceder ao encerramento definitivo da unidade fabril de ..., ocorrendo a cessação dos contratos de trabalho em cinco datas distintas, conforme resulta do anexo I do processo de despedimento.

- 1.7. Os/as trabalhadores/as incluídos/as no processo de despedimento colectivo, mormente as grávidas, puérperas e lactantes foram representadas pela Comissão de Trabalhadores, na reunião sobre informação e negociações, realizada em 27 de Novembro de 2006, pelas 14h30, na qual também estiveram presentes representantes da entidade empregadora, trabalhadores/as e duas representantes da Direcção-Geral do Emprego e Relações de Trabalho.

Na referida reunião, foi celebrado o acordo a que se refere o artigo 420.º e o artigo 422.º do Código do Trabalho, não tendo sido levantadas questões que se relacionem com as citadas trabalhadoras.

De salientar ainda que os representantes da DGERT não fizeram qualquer reparo no que se refere à condução do processo de despedimento.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A legislação nacional prevê o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias (Cfr. n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa).
- 2.2. Como consequência do princípio constitucional indicado, dispõe o n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências mencionadas é, de acordo com o n.º 1 do artigo 496.º do Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- 2.3. Assim sendo, a CITE, ao pronunciar-se sobre um processo de despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, que lhe é presente, tem de obrigatoriamente conhecer da matéria de facto, verificar da sua conformidade com as normas legais, a fim de constatar se existe, ou não, discriminação com base no sexo. O não respeito das regras estabelecidas na lei nesta matéria pode indiciar a existência de discriminação.
- 2.4. Ora, de acordo com os elementos disponíveis no processo, constata-se que, apesar de as trabalhadoras não terem respondido à intenção de despedir que lhes foi comunicada através de carta registada, e de não terem constituído nenhuma comissão, de acordo com o n.º 4 do artigo 419.º do Código do Trabalho, a empresa deu cumprimento aos procedimentos legais previstos nos artigos 419.º e 420.º do Código do Trabalho.

- 2.5. Por outro lado, a documentação junta ao processo pela sociedade comprova os factos alegados respeitantes à alegada quebra do volume de vendas que motiva o encerramento definitivo da unidade fabril de ...
- 2.6. Face ao que precede, a CITE emite parecer favorável à inclusão das trabalhadoras, atrás identificadas, no processo de despedimento colectivo promovido pela ..., S.A., devido aos motivos apontados nos pontos 2.4. e 2.5. do presente parecer.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face a todo o exposto, a Comissão não entende haver razão para emitir parecer desfavorável à inclusão das trabalhadoras, atrás identificadas, no processo de despedimento colectivo promovido pela ..., S.A., face aos motivos apontados nos pontos 2.4. e 2.5. do presente parecer jurídico.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 5 DE JANEIRO DE 2007

PARECER N.º 2/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 152 – DL-E/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 15/12/2006, a CITE recebeu da empresa ..., L.^{da}, cópia de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A trabalhadora que se *acha dispensada da prestação efectiva de trabalho, desde 22/11/2006, a quem nesta data foi notificada dos motivos de extinção do posto de trabalho, na respectiva secção*, exercia as funções de promotora na secção da representada da empresa ...
- 1.3. A empresa pretende extinguir o posto de trabalho ocupado pela trabalhadora ..., tendo por fundamento principal *a redução da actividade dos produtores de tabaco (... e ...) que recorriam à ..., na retracção do consumo destes produtos, e na intenção de redução de custos e encargos das representadas, nomeadamente neste caso concreto da ...*
 - 1.3.1. Refere ainda a empresa que *é impossível a subsistência da relação de trabalho por desnecessidade absoluta da trabalhadora e de inexistência de outro posto de trabalho*, que pudesse ser ocupado por esta, que *não há contrato a termo na função em causa*, que *foi respeitado o critério de prioridades legal, previsto no artigo 403.º n.º 2 do CT*, pois a ... *é a trabalhadora de menor antiguidade do posto de trabalho na secção da ..., ex-aequo na categoria profissional e que será posta à disposição da trabalhadora a compensação legal devida.*
- 1.4. Em 22.11.06, a trabalhadora foi notificada pela empresa dos fundamentos da extinção do seu posto de trabalho e nada respondeu nos dez dias posteriores à referida comunicação.
- 1.5. Do processo *sub judice* consta a cópia de uma carta dirigida ao Presidente do ..., onde a trabalhadora está inserida, datada de 22/11/2006, não constando qualquer resposta deste Sindicato.

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 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 directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea c) do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.
- 2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, que *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres*, que é esta Comissão, conforme artigo 494.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regula aquela Código.
 - 2.2.1. É de salientar que, nos termos do citado n.º 4 do artigo 51.º do Código do Trabalho *é inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova desse facto ao empregador.*
- 2.3. Afigura-se que, no presente despedimento por extinção de posto de trabalho, o empregador preencheu os requisitos a que alude o n.º 1 do artigo 403.º do Código do Trabalho, observou os critérios estabelecidos no n.º 2 do mesmo artigo para a selecção dos postos de trabalho a extin-

guir, por referência aos respectivos titulares, e procedeu às comunicações previstas no artigo 423.º do mesmo Código.

- 2.4. Acresce que a trabalhadora, ao não se pronunciar sobre o presente despedimento por extinção de posto de trabalho, significa que não se opõe a esse despedimento, uma vez que, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 424.º do Código do Trabalho, tanto as estruturas representativas dos trabalhadores, como os trabalhadores abrangidos, apenas se podem pronunciar, em caso de oposição ao despedimento.
- 2.5. Apesar da licitude do presente despedimento por extinção de posto de trabalho, deve o empregador respeitar os direitos dos trabalhadores, nos termos do artigo 404.º do Código do Trabalho, nomeadamente o que diz respeito ao aviso prévio a que alude o artigo 398.º do mesmo Código, segundo o qual *a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo, deve ser comunicada, por escrito, a cada trabalhador com uma antecedência não inferior a 60 dias relativamente à data prevista para a cessação do contrato.*

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 5 DE JANEIRO DE 2007

PARECER N.º 3/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 150 – DL/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 14/12/2006, deu entrada na CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., apresentado pela empresa ..., nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho.
- 1.2. Em anexo ao pedido de parecer, a empresa enviou fotocópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora.
- 1.3. Os factos descritos na nota de culpa são, em resumo, os seguintes:
 - 1.3.1. A arguida foi admitida ao serviço no dia 02/01/2003 com a categoria profissional de Aprendiz de Costureira e pratica o horário de trabalho das 8 às 12 horas e das 13.30 às 17.30 horas.
 - 1.3.2. No corrente ano, a arguida faltou ao serviço nos seguintes dias:
 - 13 e 17 de Abril;
 - 12 de Maio (meio período);
 - 1, 8, 12, 13, 21 e meio período de 23 de Junho;
 - 20 e meio período de 7, 12 e 21 de Julho;
 - 4 de Agosto;
 - 13 e 18 de Setembro (meio período);
 - 23 e 6 (meio período) de Outubro.

As ausências da trabalhadora perfazem o total de 18 faltas.

- 1.3.3. A maior parte das ausências precederam dias de descanso semanal da trabalhadora, o que consubstancia infracção disciplinar grave, nos termos do n.º 2 do artigo 231.º do Código do Trabalho.
- 1.3.4. A trabalhadora não apresentou qualquer justificação para as suas ausências, nem solicitou autorização para faltar.
- 1.3.5. As faltas da trabalhadora perturbaram a normal planificação do trabalho e conduziram a uma diminuição da produtividade e de qualidade de tarefas que estão a cargo da entidade empregadora, acarretando atrasos na entrega de obra.

- 1.4. Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora refere que ... *todas as faltas são justificadas e todas as justificações foram entregues, e como é do conhecimento da entidade empregadora, tais faltas resultam de assistência ao meu filho menor de idade (com 11 meses), para acompanhamento a consultas e tratamento.*

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.
- 2.2. Um dos considerandos da referida Directiva refere que ... *o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.*
- 2.3. 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 directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea c) do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.
- 2.4. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional contempla uma especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao determinar que o despedimento daquelas trabalhadoras, por facto que lhes seja imputável, se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).
- 2.5. Deste modo, cabe analisar se o eventual despedimento da trabalhadora ... se insere nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez, nos quais se inclui naturalmente a prática de actos que possam constituir justa causa de despedimento, ou se, pelo contrário, a empresa arguente praticará um acto discriminatório com base no sexo, caso concretize a intenção de despedir a referida trabalhadora.

- 2.6. A trabalhadora arguida é acusada de ter dado 18 faltas injustificadas durante o ano de 2006 e de, com esse comportamento, ter provocado prejuízos à empresa arguente, designadamente, atrasos na entrega de obra.
- 2.7. No que respeita aos alegados prejuízos, a acusação limita-se a invocá-los, não os apresentando devidamente identificados e comprovados, não sendo possível, portanto, concluir pela sua existência.
- 2.8. Relativamente às faltas, o número constante da nota de culpa – 18 faltas – deve ser corrigido para 14, uma vez que foram contabilizadas como faltas 8 ausências a meio do período de trabalho, as quais perfazem apenas 4 faltas (n.º 2 do artigo 224.º do Código do Trabalho).
Quanto à qualificação dessas faltas como injustificadas e integradoras do conceito de justa causa, é necessário averiguar se a empresa arguente fez prova bastante dos factos que alega em abono da sua conclusão.
- 2.9. Efectivamente, incumbe ao empregador a alegação e a prova dos factos que integram o conceito de justa causa, conforme esclarece a numerosa e pacífica jurisprudência sobre esta questão (*vide*, entre outros, os Acórdãos do S.T.J. de 25/03/83 e 28/06/2006, disponíveis em www.dgsi.pt). No caso vertente, verifica-se que a empresa arguente limita-se a alegar factos que considera preencherem o conceito de justa causa, mas não apresenta quaisquer provas de que os mesmos tenham ocorrido, designadamente, cópia do registo do pessoal contendo a indicação das faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias (álnea j) do artigo 120.º do Código do Trabalho), cópia dos recibos de vencimento da trabalhadora ou quaisquer outros documentos relevantes ou, ainda, prova testemunhal.
- 2.10. A trabalhadora, por seu lado, não obstante não ter juntado à resposta à nota de culpa as fotocópias dos justificativos da doença do filho – pelo menos não constam da documentação enviada à CITE, refere ... *que todas as justificações foram entregues* ...
Esta afirmação, conjugada com a fragilidade da acusação no que respeita à prova, levanta legítimas dúvidas quanto à existência de justa causa com base em faltas injustificadas.
- 2.11. Por outro lado, ainda que se entenda que as referidas faltas injustificadas ocorreram, impõe-se, seguindo o entendimento consagrado em numerosos pareceres da CITE, designadamente, os Pareceres n.ºs 6/96, 5/99, 26/2005 e 73/2006, a constatação de que ocorreu a caducidade relativamente à maior parte dessas faltas.
Com efeito, a trabalhadora acumulou até ao dia 12/07/2006 um total de 10 faltas interpoladas, contabilizadas nos termos dos n.ºs 1 e 2 do

artigo 224.º do Código do Trabalho, presumindo-se que, no máximo, a 31 de Julho de 2006, o empregador teve conhecimento das referidas faltas.

- 2.12. No entanto, a notificação da nota de culpa à trabalhadora só ocorreu no dia 23/11/2006, tendo sido esse o único acto praticado pela empresa arguente susceptível de, em conformidade com o n.º 4 do artigo 411.º do Código do Trabalho, interromper a contagem do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 372.º do mesmo Código (caducidade do exercício da acção disciplinar).

Deste modo, não tendo sido exercido o procedimento disciplinar nos sessenta dias subsequentes ao conhecimento da infracção, considera-se, em consonância com o entendimento constante dos pareceres acima indicados, que ocorreu a caducidade no que respeita às faltas dadas em data anterior ao período de sessenta dias que precede o dia 23/11/2006, data da notificação da nota de culpa.

- 2.13. Verifica-se, assim, que apenas as faltas dadas em Setembro e Outubro (no total de 2 faltas) poderiam eventualmente ser objecto de procedimento disciplinar, nos termos do disposto na primeira parte da alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho (*faltas que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa*).

Porém, tendo em conta o que se referiu em 2.7., *supra*, não se afigura consistente uma eventual acusação com base nos prejuízos sofridos pela empresa, determinados pela duas faltas em questão.

- 2.14. Em face da matéria apurada no processo disciplinar, deveremos concluir que a empresa não logrou demonstrar a existência de uma situação excepcional, no caso vertente, uma conduta ilícita, não relacionada com o estado de gravidez da arguida, conforme exige a Directiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar inequivocamente qualquer relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Na sequência de todo o exposto, conclui-se que a empresa ... não ilidiu a presunção consagrada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, uma vez que não resulta do processo disciplinar instaurado à arguida que o eventual despedimento da trabalhadora se incluía numa situação excepcional não relacionada com o estado de gravidez.
- 3.2. Concluindo-se, assim, que o despedimento, a ocorrer, constituirá uma prática discriminatória em função do sexo, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 5 DE JANEIRO DE 2007, TENDO O REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

A CIP vota a favor da conclusão de que, a verificar-se o despedimento em causa, este constituiria uma prática discriminatória em função do sexo.

Não pode, no entanto, a CIP deixar de discordar da fundamentação do presente Parecer, uma vez que, no entendimento da CIP não existe caducidade do processo mas, antes, provas insuficientes da prática das infracções invocadas pela entidade patronal.

PARECER N.º 4/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 158 – DG/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 22 de Dezembro de 2006, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., nos termos referidos em epígrafe, por parte da empresa ..., L.^{da}.
- 1.2. A trabalhadora exerce as funções inerentes à categoria de caixeira encarregada, as quais consistem em *dirigir o serviço e pessoal do estabelecimento ou secção, além de coordenar, dirigir e controlar o trabalho e as vendas, sendo superior hierárquica de cinco trabalhadoras*.
- 1.3. A gerência da entidade empregadora, em 30 de Outubro de 2006, constituiu procuradora, a quem conferiu *os mais amplos poderes forenses gerais em direito permitidos*.
- 1.4. A instrutora do processo enviou nota de culpa à trabalhadora arguida em 31 de Outubro de 2006 (cfr. cópia do registo nos CTT, constante no processo).
- 1.5. Na aludida nota de culpa, a trabalhadora é acusada de:
 - 1.5.1. Durante a 1.^a quinzena de Agosto de 2006, as vendas da loja, da qual é caixeira encarregada, se encontrarem 51% abaixo das do ano anterior;
 - 1.5.2. Apesar das indicações recebidas no sentido de colocar a nova colecção na loja não o ter feito, alegando falta de tempo;
 - 1.5.3. A montra se encontrar inalterada desde há três semanas, havendo ordens expressas no sentido de ser mudada semanalmente. Tal facto foi verificado em 15 de Setembro de 2006, por dois sócios gerentes;
 - 1.5.4. No mesmo dia, os referidos gerentes terem verificado que algumas colecções se encontravam por repor, *sendo certo que essa reposição tem que ser feita diariamente como é habitual*.
 - 1.5.5. No mesmo dia, ter sido encontrado um saco com roupa, guardada para um cliente, *o que causou prejuízos à empresa no valor equivalente à soma dos preços dos artigos guardados*,

uma vez que esteve guardado mais de 60 dias impossibilitando a venda a outros potenciais clientes, tendo a trabalhadora arguida perfeito conhecimento que os artigos só podem eventualmente ser guardados para clientes habituais da loja, devendo, no saco onde guardam os artigos, estar assinalados o nome do cliente e a data até à qual os mesmos são reservados;

- 1.5.6. Ainda no mesmo dia, em vez de se apresentar no local de trabalho às 15h30, se ter apresentado *apenas às 16h32m, tendo-se fardado e maquilhado após a sua chegada, o que deveria ter acontecido até às 15h30m*. Interpelada pela representante da empresa, comunicou que se tinha deslocado para fazer um exame, não tendo avisado previamente e não tendo apresentado documento comprovativo do facto;
- 1.5.7. Apesar de saber que a empresa tinha conhecimento do atraso, por ter sido verificado presencialmente pela gerência, ter registado a sua entrada na loja às 16h, rasurando as 16h30 iniciais;
- 1.5.8. Os registos das colaboradoras da loja e os seu próprios não serem efectuados à entrada e à saída do local de trabalho, *havendo vários dias sem qualquer registo o que mostra que eram feitos à posteriori, sem controlo por parte da responsável, que também não registava, sendo da responsabilidade da arguida o controlo dos registos de entradas e saídas, quer de si própria, quer das trabalhadoras que estão sob a sua responsabilidade;*
- 1.5.9. Não ter avisado a entidade empregadora que uma das colaboradoras da loja passou a frequentar a Universidade, facto que deveria ter comunicado, tendo sido a referida colaboradora a informar a entidade arguente;
- 1.5.10. Não ter comparecido no local de trabalho no dia 20 de Setembro de 2006 e, durante mais de uma semana, não ter comunicado a falta, conforme era habitual, sendo certo que tinha em seu poder os números dos telemóveis dos gerentes e o do escritório e o poderia ter feito, ainda que só posteriormente apresentasse a respectiva justificação. Durante o período da falta, a loja não foi controlada, desconhecendo a empresa se a loja foi aberta no horário determinado e se foram cumpridas as instruções dadas;
- 1.5.11. Não ter tratado da reclamação sobre um artigo defeituoso, conforme lhe competia, prejudicando a imagem da empresa junto da cliente;

1.5.12. Ter sido encontrado um saco, no seu cacifo, contendo 38 peças de roupa da nova colecção para bebé recém-nascido, às quais correspondia o valor de € 410, sabendo a trabalhadora, *tal como as restantes trabalhadoras, que estão expressamente proibidas de guardar roupa para si mesmas, uma vez que já têm o privilégio de um desconto de 20% na compra de qualquer peça.*

1.6. A entidade empregadora refere ainda na nota de culpa, o seguinte:

- Que as vendas na loja, *na 2.^a quinzena de Setembro, período mais fraco do mês, recuperaram 15% pois fechou-se o mês com 35% de vendas a menos que no ano anterior;*
- Que a trabalhadora arguida, através do seu comportamento, desobedeceu de forma reiterada às ordens da sua entidade empregadora, demonstrando total desinteresse, falta de zelo e negligência o que, *pela sua gravidade e consequências, quebraram a relação de confiança subjacente ao contrato de trabalho, impossibilitando praticamente a subsistência do vínculo laboral, constituindo desse modo justa causa para o seu despedimento;*
- *Que os comportamentos da arguida são ainda mais graves porque já em 26 de Junho de 2006, tinha sido advertida para alguns comportamentos que evidenciavam o seu completo desinteresse e desleixo pela boa organização da loja, designadamente no que respeitava à falta de exposição de artigos cuja venda era a mais elevada no momento (cfr. doc. 6, junto ao processo);*
- Que a trabalhadora arguida violou os deveres previstos nas alíneas b), c), d), f) e g) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho e que cometeu as infracções previstas nas alíneas a), d), e), f) e m) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, que integram o conceito de justa causa.

1.7. A trabalhadora arguida constituiu advogado. Da resposta à nota de culpa, datada de 12 de Novembro de 2006, consta, em síntese, o seguinte:

- 1.7.1. *Inexiste um comportamento culposo e grave levado a cabo pela trabalhadora arguida que pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;*
- 1.7.2. No que se refere aos factos constantes dos artigos 7.º a 9.º da nota de culpa, os mesmos não são verdadeiros e ainda que fossem, o que a arguida não concede, já teriam decorrido mais de sessenta dias, prazo em que, de acordo com o n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho, deverá ser exercida a acção

disciplinar. No entanto, tais factos *não correspondem à verdade, uma vez que quer a escolha das colecções quer a estratégia de marketing e gestão de todas as lojas pertence em exclusivo à entidade empregadora, aliás como esta bem sabe;*

- 1.7.3. *A nota de culpa deve obedecer ao disposto no n.º 1 in fine do artigo 411.º do Código do Trabalho, ou seja, deve «conter a descrição dos factos imputados ao trabalhador», vício do qual enferma a nota de culpa e, por consequência, limita o direito de defesa da trabalhadora;*
- 1.7.4. *No que respeita à alegada quebra de vendas da loja, em 51%, comparativamente com o ano anterior, a trabalhadora arguida, face à ausência de qualquer elemento de prova carreado para os autos dificilmente se poderá pronunciar, pelo que tal alegação não poderá colher aceitação face à clara e frontal violação do direito de defesa, bem como do estatuído no n.º 1 in fine do artigo 411.º do Código do Trabalho, e que constitui nulidade insanável (...);*
- 1.7.5. *Ainda sobre esta matéria, é referida a estranheza que causa a alegação sobre a detecção da quebra de vendas da loja em 51%, relativamente ao ano anterior, apenas em Agosto de 2006, pelo que ou tal situação já se vinha a arrastar há muito – 8 meses – o que não se verifica nem é alegado, ou tal situação era (...) normal face à abertura de novos shoppings (...) o que se repercutiu em todo o comércio existente e é do conhecimento de todos, o que é mais plausível;*
- 1.7.6. *A loja contava com mais três colaboradoras no ano anterior, o que permitia à trabalhadora arguida ter mais disponibilidade;*
- 1.7.7. *No dia 13 de Setembro, foi ordenado à trabalhadora que colocasse a nova colecção na loja, uma vez que esta não tem qualquer autonomia para decidir sobre o momento em que tal deve acontecer. Na mesma altura, a arguida, apesar de referir a falta de vendedoras no estabelecimento, informou que iria proceder ao solicitado com a loja aberta, ou seja, colocar a nova colecção, elaborar nova montra, realizar o *merchandising*, conferir todo o material e armazená-lo;*
- 1.7.8. *A montra foi elaborada no dia 15 de Setembro, a partir das 15h30, com conhecimento da entidade empregadora, com a loja aberta ao público, uma vez que de acordo com indicação da empresa, tal trabalho deve ser levado a cabo às quartas-feiras.*

O facto de ter sido no dia 15, prende-se ainda com o facto de ter sido necessário retirar os saldos da loja de forma a arranjar espaço para o *merchandising* da nova colecção;

- 1.7.9. Tais factos, considera a arguida, não podem nunca ser considerados suficientes para romper definitivamente o vínculo laboral, dado que não correspondem à verdade, ou não são suficientemente graves para tornar impossível e sustentável a relação laboral;
- 1.7.10. No que respeita à reposição diária da roupa, tal tarefa não foi atribuída a ninguém em particular e é efectuada de acordo com a disponibilidade das trabalhadoras. As que se encontravam a trabalhar no dia 15 de Setembro, tinham como funções a limpeza, a venda e a reposição de peças, sendo esta efectuada durante a manhã;
- 1.7.11. No que se refere ao saco que continha roupa guardada, a trabalhadora arguida refere que não lhe foi comunicado tal facto e que desconhece o local onde foi encontrado, bem como se do mesmo constava qualquer elemento identificativo de quem o guardou. Assim sendo, desconhece como é possível afirmar que o referido saco estaria guardado não se sabe por quem, há mais de 60 dias, pois nenhuma prova é carreada para os autos nesse sentido. A trabalhadora admite ainda que poderá não ter havido qualquer prejuízo patrimonial para a empresa uma vez que, como decorria o período de saldos até de 30 de Setembro, provavelmente os artigos terão sido vendidos. No entanto, qualquer eventual prejuízo não poderá ser-lhe imputável directa ou indirectamente, atendendo a que goza dias de folga e que não está inteiramente a par do que se passa nesses dias, mantendo, no entanto, plena confiança nas trabalhadoras que verificam tais casos quando se encontra ausente.
- 1.7.12. Ainda no dia 15 de Setembro, e no que ao seu atraso se refere, a trabalhadora alega que avisou telefonicamente que iria chegar atrasada devido a um exame audiométrico a que iria ser submetida, o que de facto ocorreu, tendo chegado ao local de trabalho às 16h, fardando-se de seguida. Contudo, ainda antes de entrar na loja, foi interpelada pela sócia gerente da empresa e a conversa entre ambas durou cerca de 30m, pelo que só às 16h30 entrou na loja. Considerando, todavia, que já se encontrava no serviço desde as 16h, rectificou a hora de entrada que constava como 16h30.

- 1.7.13. Relativamente aos registos de assiduidade das restantes trabalhadoras, o preenchimento dos mesmos é da responsabilidade de cada uma delas, sendo que sempre foram avisadas pela arguida de que os períodos em falta não são remunerados. A trabalhadora refere ainda que tem ordens para remeter à entidade empregadora os mapas de presença e que, por diversas vezes, alertou a empresa para a existência de irregularidades. Contudo, uma vez que não foram instaurados processos disciplinares naquele âmbito, não admite que lhe seja imputada responsabilidade disciplinar por tais factos;
- 1.7.14. No que concerne à falta de aviso à entidade empregadora sobre a entrada de uma das trabalhadoras da loja no ensino superior, refere a arguida que nada comunicou acerca do assunto, uma vez que teve conhecimento de tal facto pela referida colaboradora, um dia antes de se ausentar por doença e, desconhecendo, na altura, qual a decisão que a referida colaboradora viria a ser tomar;
- 1.7.15. Relativamente à alegada falta de comunicação sobre a sua ausência ao trabalho no dia 20 de Setembro, a trabalhadora refere que o seu marido informou uma das trabalhadoras da loja, ainda antes de se deslocar com ela ao Centro de Saúde, por se ter sentido mal;
- 1.7.16. Após a consulta, comunicou que, por indicação do médico de família, iria entrar de baixa médica por gravidez de alto risco, tendo ainda organizado a jornada de trabalho das restantes funcionárias;
- 1.7.17. No que respeita ao saco alegadamente encontrado no seu cacifo e de outra colega, uma vez que esta afirmou não ser seu, resta concluir que tal roupa se encontrava guardada para a arguida que, não tendo nada a esconder, ali a deixou para quando terminasse de colocar a nova colecção na loja, a contabilizasse e pagasse, aliás como sempre fez, o que tem sido permitido a todas as trabalhadoras da empresa, beneficiando de um desconto de 20% sobre cada peça;
- 1.8. A trabalhadora refere ainda na resposta à nota de culpa que:
- Encontrando-se em estado de gravidez de alto risco e necessitando de repouso, tal estado não se coaduna com os interesses comerciais da empresa que, pelo que transcreve na nota de culpa, há muito que tinha (na sua opinião) matéria alegadamente suficiente para

a despedir com alegação de justa causa. Contudo, ao *aparecer agora tal procedimento disciplinar, não pode deixar de estranhar tal oportunismo*;

- Sempre foi dedicada e esforçada e sempre cumpriu as suas tarefas com zelo e diligência e, em mais de nove anos de serviço, nunca foi repreendida pela entidade empregadora;
- A génese do problema reside no facto de actualmente não poder dispor do seu tempo, como outrora fazia;
- A abertura de novos centros comerciais veio retirar alguma clientela àquela loja, que anteriormente era a única daquela cadeia empresarial, não o sendo neste momento o que, por consequência, origina alguma dispersão da clientela;
- O alegado pela entidade empregadora não corresponde à verdade, inexistindo qualquer conduta susceptível de consubstanciar justa causa para despedir;
- Sendo tal sanção disciplinar a última *ratio*, nunca os factos alegados poderiam sustentar justa causa para a entidade empregadora rescindir um vínculo laboral que dura há nove anos;
- Não se encontram preenchidos os pressupostos contidos no artigo 396.º do Código do Trabalho, e os factos alegados não são sustentados por qualquer prova testemunhal ou documental;
- Não violou nenhum dos deveres consignados no artigo 121.º do Código do Trabalho;
- Ficou deveras perturbada e angustiada ao receber a nota de culpa, pelo que foi assistida pelo seu médico.

1.9. A terminar a resposta à nota de culpa, a trabalhadora refere que:

- O direito ao exercício da acção disciplinar caducou decorridos que estão 60 dias desde a alegada prática dos actos que lhe estão imputados (cfr. n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho);
- Inexiste qualquer comportamento que lhe seja imputado que consubstancie justa causa para despedimento;
- Inexiste ou não se encontra junta aos autos qualquer prova documental ou testemunhal que comprove o alegado pela entidade empregadora;
- Os factos narrados na nota de culpa são-no de forma deficiente e insuficiente para que lhe permita rebatê-los cabalmente, violando o estatuído no n.º 1 do artigo 411.º do Código do Trabalho.

1.10. A trabalhadora requer, como diligências probatórias, o seguinte:

- Que se juntem aos autos a cópia do seu registo de sanções disciplinares e a cópia do regulamento interno da empresa;
- A audição de três testemunhas.

1.11. A entidade empregadora não juntou aos autos, conforme solicitado pela trabalhadora, quer a cópia do seu registo de sanções disciplinares quer a cópia do regulamento interno da empresa.

1.12. Foi ouvida uma das testemunhas indicadas que referiu, em síntese, o seguinte:

- É trabalhadora da mesma da entidade empregadora, desempenhando funções de caixeira (na mesma loja);
- Em seu entender, a diminuição de vendas da loja deve-se à abertura de outros *shoppings* na cidade, que vieram concorrer directamente com a loja em que trabalha;
- Que, no ano anterior, a loja contava com mais três colaboradoras do que actualmente, pelo que cada uma tinha mais disponibilidade para actuar quando necessário;
- Que, na primeira quinzena de Agosto de 2006, a loja ainda se encontrava a escoar material em saldos, designadamente peças de outras lojas pertencentes à empresa;
- Que, no dia 15 de Setembro de 2006, não se encontrava na loja;
- Que a reposição dos artigos é efectuada diariamente por todas as colaboradoras, conforme a disponibilidade de cada uma;
- Que qualquer artigo que seja guardado para clientes deve conter uma etiqueta com o nome do cliente, o da funcionária e a data;
- Que existe limite temporal para serem guardados artigos e que tal limite varia consoante se trate de cliente habitual ou ocasional;
- Que cada trabalhadora é responsável pelo preenchimento do registo de entradas e saídas e que sempre receberam ordens da arguida no sentido de preencherem a folha de horários;
- Que, embora no dia em que arguida faltou, não estivesse presente na loja, lhe foi transmitido por uma colega que o marido da arguida tinha telefonado avisando que aquela se encontrava indisposta e por isso a iria acompanhar ao hospital;
- Que recebeu um telefonema da arguida informando que aquela iria entrar de baixa pelo facto se encontrar em estado de gravidez de risco, admitindo, no entanto, que se esqueceu de avisar a gerência de tal facto;
- Que sabe que as trabalhadoras podem guardar roupa para si próprias durante curto espaço de tempo, sendo certo que não o podem fazer antes de a colecção ser exposta ao público e que sobre qualquer peça têm 20% de desconto.

1.13. Do processo enviado à CITE, constam os seguintes documentos:

- Registo do envio da nota de culpa, datado de 31 de Outubro de 2006;

- Cópia da carta enviada pela entidade empregadora à ora trabalhadora arguida, datada de 26 de Junho de 2006, avisando sobre a possibilidade de contra si proceder disciplinarmente no caso de se repetir uma informação incorrecta sobre existência de peças em *stock* na loja, conforme sucedeu no dia 20 de Junho de 2006. Do processo enviado à CITE não é possível concluir que a trabalhadora tenha recebido a mencionada carta;
- Cópia de dois papéis contendo, cada um deles, um nome, um número de telemóvel, uma data e uma assinatura;
- Cópia de um talão de venda;
- Cópias das folhas de registo de presença de quatro trabalhadoras, referentes ao mês de Setembro de 2006, designadamente o da arguida;
- Cópia de declaração médica comprovativa da gravidez de risco da trabalhadora, com indicação clínica da necessidade de repouso desde o dia 2 de Outubro de 2006, datada do dia 26 do mesmo mês;
- Cópia do certificado de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença da arguida, com início em 1 de Novembro de 2006 e termo no dia 30 do mesmo mês;
- Cópia do requerimento de subsídio de maternidade por gravidez de risco, preenchido pela trabalhadora arguida como requerente;
- Cópia da carta enviada à gerência da entidade empregadora, com remessa da declaração médica comprovativa da necessidade de repouso da trabalhadora desde o dia 2 de Outubro, do certificado de incapacidade temporária para o trabalho, respeitante ao período compreendido entre 1 e 30 de Novembro de 2006, bem como remessa do requerimento para obtenção do subsídio por maternidade, de modo a ser preenchido pela empresa para ser entregue aos serviços da Segurança Social;
- Cópia de declaração médica, datada de 8 de Novembro de 2006, comprovativa da situação de gravidez de risco da trabalhadora, com ameaça de aborto, situação agravada pela ansiedade provocada por problemas profissionais.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece, nos n.ºs 2 e 3 do artigo 68.º, que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes e que as mulheres têm direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.

Corolário deste normativo legal é a especial protecção no despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, preconizada pelo artigo

51.º do Código do Trabalho, em conjugação com o artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta tal protecção.

- 2.2. Assim, nos termos do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, *o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa*, pelo que a entidade patronal tem o ónus de provar que o despedimento se justifica.

Ora, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da referida Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, competindo à CITE emitir o aludido parecer.

- 2.3. Da análise do processo *sub judice*, é possível concluir que o alegado pela entidade empregadora na nota de culpa é vago e não sustentado em prova testemunhal. Dos documentos anexos à nota de culpa, não é possível retirar qualquer irregularidade susceptível de fazer aplicar a mais grave sanção de entre o leque das eventualmente aplicáveis, o despedimento com justa causa. Se não, vejamos:

2.3.1. A trabalhadora é, em síntese, acusada de as vendas da loja terem decrescido 51% em relação às vendas do ano anterior, de ter chegado atrasada ao local de trabalho no dia 15 de Setembro de 2006, de ter rasurado o horário de entrada, alterando a hora 16h30 para 16h, quando deveria ter chegado às 15h30, de não verificar os registos de horário das suas colaboradoras, de não ter repostado a colecção de roupa na loja diariamente, de não ter elaborado semanalmente a montra da loja, de ter sido encontrado, no seu cacifo, um saco contendo roupa de bebé da nova colecção da loja, de não ter dado seguimento a uma reclamação de uma cliente, de não se ter apresentado para trabalhar no dia 20 de Setembro de 2006 e de não ter comunicado nem comprovado o motivo da ausência.

- 2.4. A trabalhadora arguida refuta todas as acusações e refere, nomeadamente no que respeita à acusação da quebra de vendas face ao ano anterior, alegadamente verificada pela gerência em Agosto de 2006, que não só não é possível avaliar da veracidade de tal facto, quer porque a nota de culpa não é circunstanciada nesta matéria (violando o disposto n.º 1 *in fine* do artigo 411.º do Código do Trabalho), o que limita a sua defesa, quer por falta de documentação comprovativa, como de acordo com o n.º 1 do artigo 372.º do mesmo Código, ocorreu a caducidade do exercício da acção disciplinar por terem decorrido mais de sessenta dias entre a data do conhecimento dos factos, 1.ª quinzena de Agosto p.p.,

e a comunicação da nota de culpa, datada de 31 de Outubro de 2006 e, por conseguinte, posteriormente recebida.

- 2.5. De facto, cabendo o ónus da prova à entidade empregadora, a verdade é que não se verifica no processo disciplinar qualquer elemento que seja susceptível de comprovar que a quebra de vendas seja da responsabilidade da trabalhadora arguida, sendo igualmente certo que o prazo para exercício de acção disciplinar sobre esta matéria caducou, nos termos do já aludido n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho, por terem decorrido mais de sessenta dias entre a data do conhecimento dos factos e a comunicação da nota de culpa.
- 2.6. No que se refere às restantes acusações, a trabalhadora arguida, tal como referido, contra-alega negando a prática de quaisquer actos irregulares e comprova documental e testemunhalmente que não violou os seus deveres de trabalhadora, previstos no artigo 121.º do Código do Trabalho, em relação à entidade empregadora.
- 2.7. Relativamente ao único facto que a trabalhadora admite ter praticado, a saber, ter guardado algumas peças de roupa de bebé dentro de um saco no seu cacifo, com o intuito de as vir a adquirir, como aliás fazia habitualmente, não se afigura que o mesmo preencha os pressupostos do artigo 396.º do Código do Trabalho e, consequentemente, seja passível da aplicação da sanção despedimento com justa causa.
- 2.8. Assim sendo, verifica-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, preceito nos termos do qual *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.*

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao que precede, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida, na ..., L.^{da}, ..., por considerar que a aplicação da sanção configuraria uma discriminação em função do sexo, por motivo de maternidade, violadora dos princípios contidos no n.º 2 do artigo 22.º e no n.º 1 do artigo 23.º, ambos do Código do Trabalho, que consagram o direito à igualdade e a proibição de discriminação, respectivamente.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE JANEIRO DE 2007

PARECER N.º 5/CITE/2007

Assunto: Licença por maternidade – Atribuição de incentivos
Processo n.º 138 – QX/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 26 de Abril de 2006, a CITE recebeu da Técnica de Radiologia, ..., pertencente à carreira de Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica do ..., E.P.E., a desempenhar funções no Hospital ..., exposição no seguinte sentido:
 - Desempenha funções de técnica de radiologia no Hospital ..., desde Junho de 1995;
 - Ficou grávida em Novembro de 2003 e desenvolveu uma gravidez de risco;
 - Esteve ausente por gravidez de risco por um período de catorze dias, com início a 17 e fim a 30 de Junho de 2004;
 - Gozou a licença por maternidade entre 27 de Julho e 23 de Novembro de 2004;
 - No ano de 2004, os funcionários foram objecto de atribuição de incentivos;
 - A funcionária foi, sem fundamento, excluída desta atribuição de incentivos;
 - Em face da exclusão, que não foi precedida de qualquer publicação prévia ou comunicação expressa, a funcionária apresentou um pedido de esclarecimento tendo obtido como única explicação o facto de ter estado de licença por maternidade e ausente por risco clínico;
 - Esclarece que, durante o ano de 2004, as faltas não relacionadas com a maternidade foram inferiores a 22 dias úteis.
- 1.2. Em 17 de Novembro de 2006, a CITE contactou o Centro Hospitalar ..., E.P.E., solicitando esclarecimento sobre os critérios fixados para atribuição dos incentivos referentes ao ano de 2004 e os fundamentos para a exclusão da funcionária.
- 1.3. Em 6 de Dezembro de 2006, a CITE recebeu resposta daquela instituição, da qual consta, sucintamente, o seguinte:
 - 1.3.1. Os critérios para atribuição de incentivos aos trabalhadores do Hospital ... respeitantes ao ano de 2004 foram os seguintes:
 - 1) *Ser funcionário do quadro da Função Pública ou do quadro privado do Hospital, sob regime de contrato individual de*

trabalho, com carga horária semanal igual ou superior a trinta e cinco horas;

- 2) O cumprimento dos objectivos definidos de acordo com os critérios estabelecidos, consensualizados com os avaliadores e que prevaleceram critérios de produtividade e de eficiência previamente negociados;*
- 3) Não ter faltado ao serviço mais do que 22 dias úteis no ano de 2004;*
- 4) Ter exercido as suas funções no Hospital durante o ano de 2004.*

1.3.2. Os incentivos relativos ao ano de 2004 não foram, efectivamente, atribuídos à funcionária ..., em virtude de a mesma ter faltado ao serviço trinta e seis dias por doença e cento e vinte dias por licença de maternidade, não cumprindo, assim, o critério referido no número 3.

1.4. Em 2 de Janeiro de 2007, e na sequência da informação solicitada pela CITE, o Centro Hospitalar ... esclareceu que, em 17 de Junho de 2004, a funcionária apresentou atestado médico comprovativo da gravidez de risco, pelo período de catorze dias.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

Direito Comunitário

- 2.1. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. A igualdade de oportunidades e a igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho está especificamente tratada no artigo 141.º do Tratado da União Europeia.
- 2.2. Atendendo ao n.º 3 do artigo 141.º do referido Tratado, o legislador comunitário, sob proposta da Comissão Europeia, e através da Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro, que altera a Directiva 76/207/CEE do Conselho, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, reconheceu a construção jurisprudencial do direito comunitário quando, expressamente, no seu considerando (12) menciona que o Tribunal de Justiça tem, repetidamente, reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, para protecção da condição biológica da mulher durante e após a gravidez, e que qualquer tratamento desfavorável das mulheres relacionado com a gravidez ou maternidade constitui uma discriminação sexual directa.

A mesma Directiva enfatiza o facto de o Tribunal de Justiça ter reconhecido a protecção dos direitos das mulheres no emprego, principalmente no que respeita ao direito de retomar o mesmo posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente, em condições de trabalho não menos favoráveis, bem como a beneficiar de quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que teriam tido direito durante a sua ausência.

- 2.3. De facto, já em 1998, o acórdão do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, de 30 de Abril, sobre igualdade de tratamento entre homens e mulheres – Directiva 76/207/CEE – Licença por maternidade – Direito à classificação, determinou que: *O princípio da não discriminação exige que o trabalhador feminino, que continua a estar ligado à sua entidade patronal pelo contrato de trabalho durante a licença de maternidade, não se veja privado do benefício das suas condições de trabalho que se aplicam tanto aos trabalhadores femininos como aos trabalhadores masculinos e que decorrem desta relação de trabalho. Em circunstâncias como as do processo principal, excluir uma trabalhadora do direito de ser objecto de classificação anual discriminá-la na sua qualidade de trabalhadora uma vez que, se não estivesse grávida e se não tivesse gozado a licença de maternidade a que tinha direito, a trabalhadora teria sido classificada no ano em questão e, consequentemente, podia beneficiar de uma promoção profissional.*

(...)

Deve portanto concluir-se que uma mulher que é sujeita a um tratamento desfavorável no que se refere às suas condições de trabalho, no sentido de que ficou privada do direito a ser objecto de classificação anual e, consequentemente, de poder beneficiar de uma promoção profissional, por causa de uma ausência por licença de maternidade, é discriminada em razão da sua gravidez e da sua licença de maternidade. Tal comportamento constitui discriminação directa em razão do sexo, na acepção da directiva.

- 2.4. De modo semelhante, e sobre igualdade de remuneração entre trabalhadores do sexo masculino e do sexo feminino – Direito a gratificação de Natal – Licença parental e licença de maternidade, o acórdão do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, de 21 de Outubro de 1999, esclareceu que excluir os períodos de protecção da mãe dos períodos de trabalho cumpridos para efeitos da concessão de uma gratificação que visasse remunerar retroactivamente o trabalho cumprido, constituiria uma discriminação do trabalhador do sexo feminino apenas pela sua qualidade de trabalhadora uma vez que, se não fosse o estado de gravidez, os referidos períodos deveriam ter sido contados como períodos de trabalho.

Ordenamento Jurídico Nacional

- 2.5. O ordenamento jurídico-laboral português, em consonância com a referida Directiva, consigna a proibição de discriminação com base no sexo em virtude da maternidade, desde logo no seu diploma fundamental. É a Constituição da República Portuguesa que proíbe privilégios, benefícios, prejuízos ou privações de qualquer direito, ou isenções de qualquer dever em razão do sexo, e que reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.¹
- 2.6. De acordo com os artigos 50.º e 23.º do Código do Trabalho e com o n.º 3 do artigo 37.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, as ausências ao trabalho resultantes do gozo das licenças por maternidade não implicam perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço. Estando o empregador proibido de praticar discriminação directa, ou indirecta, baseada no sexo, não podem constituir fundamento das diferenciações retributivas assentes em critérios distintivos em função do mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade dos trabalhadores as licenças, faltas e dispensas relativas à protecção da maternidade e da paternidade.
- 2.7. Face ao exposto, a exclusão de uma funcionária da atribuição de incentivos, apenas e só, porque esta se encontrou ausente do serviço em virtude da sua gravidez e no período de cento e vinte dias após o parto, é um acto enquadrável na alínea a) do n.º 2 do artigo 32.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, consubstanciando uma discriminação directa em função do sexo, por motivo de maternidade.
- 2.8. A trabalhadora faltou trinta e seis dias por doença, catorze dos quais por motivos de gravidez de risco, e cento e vinte dias por licença por maternidade. Encontrando-se comprovada a gravidez de risco, a trabalhadora faltou vinte e dois dias no ano de 2004, preenchendo, desta forma, os parâmetros estabelecidos para a atribuição dos incentivos.
- 2.9. Saliente-se que os normativos invocados aplicam-se tanto a trabalhadores com vínculo laboral de direito privado como a funcionários públicos, de acordo com o artigo 5.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho.

¹ Artigo 13.º e n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

- 2.10. Assim, em consonância com a lei portuguesa, com a Directiva do Conselho sobre Igualdade e não Discriminação e com a jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, conclui-se que quaisquer regras de atribuição de incentivos condicionadas à assiduidade não podem incluir as situações de ausência por licença por maternidade anterior ao parto em virtude de gravidez de risco, nem as ausências por maternidade após o parto, sob pena de violação dos princípios sobre igualdade e não discriminação em função do sexo.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Ao abrigo da competência estabelecida na alínea *d*) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a CITE é de parecer que, ao não ser reconhecido à trabalhadora ... o direito aos incentivos referentes ao ano de 2004, atribuídos aos funcionários do Hospital ..., em virtude das ausências por licenças de maternidade, previstas no artigo 35.º do Código do Trabalho, tal facto consubstancia uma discriminação em função do sexo por motivo de maternidade.
- Nesse sentido, a CITE recomenda ao Centro Hospitalar ... que reconheça à Técnica de Radiologia, ..., o direito aos incentivos distribuídos pelo ano de 2004.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE JANEIRO DE 2007

PARECER N.º 6/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 7 – DGPL-C/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 8 de Janeiro de 2007, a CITE recebeu da ..., S.A., cópia de um processo de despedimento colectivo, no qual se incluem as trabalhadoras grávidas:

- ... (operadora especializada de 1.ª);
- ... (escriturária principal);
- ... (operadora especializada de 1.ª);
- ... (operadora especializada de 2.ª);
- ... (chefe de equipa);
- ... (especialista de 1.ª);
- ... (operadora especializada de 1.ª),

as trabalhadoras puérperas:

- ... (operadora especializada de 1.ª);
- ... (coordenadora de operadores especializados);
- ... (operadora especializada de 2.ª);
- ... (operadora especializada de 1.ª);
- ... (projectista);
- ... (operadora especializada de 2.ª);
- ... (operadoras especializadas de 2.ª);
- ... (operadora especializada de 1.ª),

e as trabalhadoras lactantes:

- ... (1.ª escriturária);
- ... (operadora especializada de 2.ª);
- ... (operadora especializada de 1.ª);
- ... (projectista);
- ... (operadora especializada de 2.ª);
- ... (operadora especializada de 1.ª);
- ... (operadora especializada de 1.ª);
- ... (operadora especializada de 2.ª);
- ... (operadora especializada de 1.ª);
- ... (operadora especializada de 2.ª);
- ... (coordenadora de operadores especializados);

- ... (operadora especializada de 1.^a);
 - ... (operadora especializada de 1.^a);
 - ... (operadoras especializadas de 1.^a);
 - ... (técnica fabril 5.^o e 6.^o ano – verificadora de qualidade), para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea b) do n.º 1 do artigo 98.º da lei regulamentadora do Código do Trabalho – Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. Dado não constarem do processo de despedimento documentos que demonstrem o decréscimo do volume de vendas que motiva o encerramento das secções da fábrica relativas à produção, foi solicitado o seu envio à direcção da ...
 - 1.3. A mencionada documentação foi recebida na CITE, em 10 de Janeiro de 2007.
 - 1.4. Das 30 trabalhadoras indicadas em 1.1. do presente parecer, 22 encontram-se afectas à secção de montagem final. As restantes trabalhadoras encontram-se afectas à secção de gestão de materiais, à secção de corte e gravação, à secção de recursos humanos, à secção de segurança, higiene e ambiente, à secção de qualidade e montagem, à secção de ..., à secção de engenharia de produção e à secção de qualidade AE.
 - 1.5. Para o despedimento de 440 trabalhadores (número no qual se incluem as 30 trabalhadoras atrás identificadas), a referida sociedade invoca, sucintamente, os seguintes motivos:
 - 1.5.1. A ..., S.A., tem por objecto o fabrico e a comercialização de cablagens para veículos automóveis, sendo a ... *única fornecedora de cablagens principais para o monovolume construído pela ...*, que é a sua única cliente.
 - 1.5.2. A ... produz ainda *spare parts* para a ... Alemanha e para a ... Inglaterra, o que importa em cerca de um por cento da produção e facturação da empresa.
 - 1.5.3. A crise no sector automóvel tem afectado a ..., que vem registando um decréscimo da respectiva actividade desde 2003, sendo previsível um volume de vendas não superior a 43.000 veículos para o ano de 2006, e um decréscimo das solicitações à ... durante o ano de 2007.
 - 1.5.4. O ... – encontra-se em fase descendente de produção e comercialização e deixará de ser vendido, previsivelmente, no primeiro

trimestre de 2008, não tendo a ... solicitado a produção das cablagens do novo veículo comercializado – o ...

- 1.5.5. Em 2003, a empresa fabricou 109.971 cablagens para veículos automóveis, o que corresponde a uma média diária de 491 unidades. Em 2004, fabricou 95.538 cablagens, o que corresponde a uma média diária de 487 unidades, tendo interrompido a produção durante 33 dias. Em 2005, fabricou 79.514 cablagens, o que corresponde a uma média diária de 364 unidades, tendo interrompido a produção durante 9 dias.
- 1.5.6. A factualidade referida no ponto 1.5.5. do presente parecer e o facto de ter sido encerrada a secção de fabrico de cablagens acessórias implicaram para a empresa, entre 2003 e 2005, um decréscimo nos níveis de facturação superior a 27%.
- 1.5.7. Devido a resultados líquidos de exercício negativos, a ... solicitou à accionista ..., entre 2004 e Janeiro de 2006, a entrada de prestações acessórias e promoveu a redução do pessoal, de modo a acompanhar os níveis de produção.
No entanto, ... até final de Outubro de 2006, a empresa registou resultados negativos no montante de € 4.998.000.
- 1.5.8. Embora os planos de produção relativos ao ano de 2007 não sejam definitivos, é previsível o decréscimo de actividade e o desequilíbrio económico-financeiro da empresa.
- 1.5.9. Em consequência dos motivos apontados, a sociedade irá proceder ao encerramento das secções ligadas à área da produção, ocorrendo a cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores/as abrangidos/as, no dia 28 de Fevereiro de 2007.
- 1.5.10. A empresa irá manter ... *em funcionamento a secção de spare parts, a qual assegura encomendas isoladas, pontuais, de cablagens acessórias do ... e de cablagens principais do ... (modelo anterior ao ...) para veículos em circulação, sendo afectos ... um conjunto de trabalhadores às actividades de logística e de recuperação das cablagens do ..., mantida uma equipa de apoio às linhas da ... e ... asseguradas algumas tarefas de natureza administrativa e de apoio técnico, também de suporte internacional.*
- 1.6. A entidade patronal apresenta como critérios que servem de base à selecção de trabalhadores a despedir o encerramento das secções da fábrica ligadas à área da produção e consequentemente a desnecessidade de manter postos de trabalho afectos a tal.

- 1.7. A entidade patronal informa ainda que, nas secções a manter em funcionamento, serão reduzidas a actividade e as tarefas residuais. No entanto, irá adoptar os critérios indicados no anexo III do processo de despedimento.
- 1.8. Os/as trabalhadores/as incluídos/as no processo de despedimento colectivo, mormente as grávidas, puérperas e lactantes, foram representadas pela Comissão de Trabalhadores, nas reuniões sobre informação e negociações, realizadas em 14/12/2006, 18/12/2006, 03/01/2007 e 05/01/07, nas quais também estiveram presentes representantes da entidade empregadora, trabalhadores/as, um representante do Centro de Emprego e um representante da Direcção-Geral do Emprego e Relações de Trabalho.

Na referida reunião, foi celebrado o acordo parcelar a que se referem o artigo 420.º e o artigo 422.º do Código do Trabalho, não tendo sido levantadas questões que se relacionem com as citadas trabalhadoras.

De salientar ainda que o representante da DGERT referiu que o processo cumpre os requisitos legais, previstos no artigo 419.º do Código do Trabalho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A legislação nacional prevê o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias (Cfr. n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa).
- 2.2. Como consequência do princípio constitucional indicado, impõe o n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências mencionadas é, de acordo com o n.º 1 do artigo 496.º do Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- 2.3. Assim sendo, a CITE ao pronunciar-se sobre um processo de despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, que lhe é presente, tem de obrigatoriamente conhecer da matéria de facto, verificar da sua conformidade com as normas legais, a fim de constatar se existe, ou não, discriminação com base no sexo. O não respeito das regras estabelecidas na lei nesta matéria pode indiciar a existência de discriminação.
- 2.4. Por imposição do artigo 397.º do Código do Trabalho, considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente, abrangendo,

pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme a dimensão da empresa, ou sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológico. A lei considera motivos de mercado, nomeadamente, a redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou a impossibilidade superveniente, prática legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado. E motivos estruturais, designadamente, o desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, a reestruturação da organização produtiva ou a substituição de produtos dominantes.

- 2.5. O presente despedimento colectivo é motivado pelo encerramento de várias secções da fábrica ligadas à área produtiva, devido ao decréscimo do volume de vendas que tem provocado resultados de exercício negativos, o que constitui motivo de mercado e motivo estrutural para o despedimento dos/as trabalhadores/as.
- 2.6. De acordo com os elementos disponíveis no processo, constata-se que a empresa deu cumprimento aos procedimentos legais previstos nos artigos 419.º e 420.º do Código do Trabalho.
- 2.7. Por outro lado, a documentação junta ao processo pela sociedade comprova os factos alegados respeitantes à quebra do volume de vendas que motiva o encerramento definitivo das secções da fábrica ligadas à área da produção.
Além do mais, as trabalhadoras que são objecto de protecção especial estiveram representadas pela Comissão de Trabalhadores nas reuniões ocorridas sobre informação e negociações, não tendo aquela levantado quaisquer questões que se relacionem com tal.
- 2.8. Face ao que precede, a CITE emite parecer favorável à inclusão das trabalhadoras já atrás identificadas no processo de despedimento colectivo promovido pela ..., S.A., devido aos motivos apontados nos pontos 2.4. a 2.7. do presente parecer.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face a todo o exposto, a Comissão não entende haver razão para emitir parecer desfavorável à inclusão das trabalhadoras atrás identificadas no processo de despedimento colectivo promovido pela ..., S.A., face aos motivos apontados nos pontos 2.4. a 2.7. do presente parecer.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 29 DE JANEIRO DE 2007

PARECER N.º 7/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 15 – DL/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 12 de Janeiro de 2007, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., nos termos referidos em epígrafe, por parte da ..., S.A.
- 1.2. A trabalhadora exerce, desde a data da sua contratação, 1 de Março de 2005, as funções inerentes à categoria profissional de Técnica Superior.
- 1.3. O processo disciplinar foi instaurado em 16 de Novembro de 2006 pela Administração da empresa, na sequência da participação e documentação anexas (folhas 1 a 11 dos autos).
- 1.4. Da nota de culpa, consta o seguinte:
 - A trabalhadora não tem exercido a sua actividade de forma zelosa e diligente;
 - Desde 6 de Novembro de 2006, a trabalhadora tem incorrido, ininterruptamente, na violação do dever de assiduidade;
 - A trabalhadora não apresentou, até à data da instauração do processo disciplinar, qualquer documento válido justificativo da sua ausência, incorrendo, assim, ininterruptamente, em faltas injustificadas;
 - De 9 de Junho a 5 de Novembro de 2006, a trabalhadora esteve de licença de maternidade;
 - Em 31 de Outubro de 2006, a trabalhadora entregou à entidade empregadora um atestado médico, no qual se declara que ainda se encontrava em período de amamentação, e assim deveria continuar *por um período de dois meses, a tempo inteiro*;
 - A trabalhadora deveria ter regressado ao trabalho no dia 6 de Novembro de 2006, o que não sucedeu, quer até à data da instauração do processo disciplinar (16 de Novembro de 2006), quer até à data da elaboração da nota de culpa (29 de Novembro de 2006), e não justificou, nos termos legalmente exigíveis, a sua ausência;
 - A empresa enviou à trabalhadora, em 14 de Novembro p.p., uma carta informando-a de que considerava as faltas dadas como injustificadas;
 - As faltas dadas perturbam o normal funcionamento dos serviços da entidade patronal;

- O facto de a trabalhadora ter entregue um atestado médico, no qual se declara que o período de amamentação *é a tempo inteiro* e durará pelo período de 24 de Outubro a 24 de Dezembro, não é meio idóneo nem legalmente admissível ou suficiente para que as suas faltas devam ser consideradas justificadas;
- Não avisou atempadamente a entidade patronal das faltas em que estava a incorrer, nem posteriormente as justificou, tendo todas elas sido consideradas pela empresa como faltas injustificadas, com as legais consequências;
- Tais faltas, nos termos do n.º 3 do artigo 225.º do Código do Trabalho, devem ser consideradas injustificadas;
- As faltas injustificadas, tal como prescreve o n.º 1 do artigo 231.º do Código do Trabalho, constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência;
- De acordo com a alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, constitui justa causa de despedimento *faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas*;
- As faltas da trabalhadora arguida determinaram graves prejuízos para a empresa, na medida em que se encontra, desde o dia 6 de Novembro, sem uma colaboradora, o que dificulta a organização e os planeamentos de serviço da empresa, para além de já ter incorrido, durante o ano civil, em mais de 5 faltas consecutivas injustificadas;
- Os comportamentos descritos e imputados à trabalhadora arguida contrariam os deveres que lhe são impostos pelas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho;
- O comportamento da trabalhadora, pela forma reiterada com que se tem verificado, revela um total desinteresse e falta de zelo não compatível, até porque não justificado, com o normal desempenho e cumprimento das mais elementares regras emergentes de um contrato de trabalho;
- *Os comportamentos integram indiciariamente o condicionalismo exigido para a aplicação da sanção disciplinar de despedimento com justa causa, nos termos dos artigos 365.º e 396.º n.ºs 1 e 3 alíneas d) e g) do Código de Trabalho.*

1.5. Na nota de culpa, a entidade arguente refere ainda que, nos termos do n.º 2 do artigo 39.º do Código do Trabalho, *a mãe que, comprovadamente, amamente o filho, tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante todo o tempo que durar a amamentação* e, nos termos do

n.º 3 do artigo 73.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho, *a dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada, salvo de outro regime for acordado com o empregador. Daqui resulta, continua a entidade empregadora, que só com o acordo do empregador é que a mãe que ainda se encontre em amamentação pode usufruir de uma dispensa diária diversa da que legalmente se encontra estatuída (dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada). Assim, para que a dispensa pudesse ser a tempo inteiro, necessário seria que o empregador tivesse dado o seu acordo. Acresce que tal documento não foi entregue com dez dias de antecedência relativamente ao início da dispensa (cfr. n.º 1 do artigo 73.º da Lei n.º 35/2004).*

1.6. Em resposta à nota de culpa, a trabalhadora contra-alega o seguinte:

- Que as acusações contra si deduzidas *não têm qualquer fundamento e denotam manifesta violação pela empresa dos princípios da boa-fé que lhe cabia respeitar nos termos do artigo 119.º do Código do Trabalho;*
- Que *foi convidada para trabalhar na empresa como quadro superior, sendo-lhe inclusivamente paga uma compensação para deixar a ocupação que tinha e garantidas condições remuneratórias de base e acessórias e benefícios complementares que acabaram por não ser concedidas e antes foram, ao longo do tempo, diminuídas consideravelmente;*
- Que, *no decurso da prestação de trabalho, foram-lhe retiradas as funções que desempenhava, acabando por ser afectada ao serviço de recursos humanos, sem quaisquer funções atribuídas;*
- Que, *neste quadro de incumprimento generalizado por parte da empresa, foram claras as tentativas de «empurrar» a arguida para o desemprego, com cartas de cessação do contrato de trabalho, depois retiradas, e propostas de cessação por mútuo acordo;*
- Que, *ainda que as faltas imputadas à arguida pudessem ser consideradas injustificadas, nunca haveria justa causa de despedimento por não se preencherem os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho;*
- Que, *na situação descrita, não podem existir para a empresa consequências graves decorrentes da falta ao serviço de um trabalhador a quem foram retiradas todas as funções para as quais foi contratado;*
- Que *o enquadramento dos factos imputados à arguida não é o correcto, devendo-se tal facto, eventualmente, à menor precisão da declaração médica que foi entregue pela arguida para justificar as faltas dadas;*

- Que, por carta datada de 30 de Outubro de 2006, enviou para a empresa uma declaração do médico pediatra do seu filho, datada de 24 de Outubro de 2006, onde se diz que a arguida está a amamentar o seu filho desde o nascimento até à data da declaração e durante mais dois meses a tempo inteiro;
- Que, perante essa declaração médica, a elaboração da nota de culpa foi feita com o enquadramento legal da dispensa pura amamentação, quando não é dessa situação que se trata. De facto aquela declaração médica quando fala em amamentação «a tempo inteiro» pretende significar que, perante uma situação específica do menor, o mesmo precisa de acompanhamento da arguida a tempo inteiro dadas as especiais circunstâncias exigidas para a amamentação. E nada tem que ver com a regulamentação da dispensa para amamentação;
- Que são faltas justificadas nos termos do artigo 225.º, n.º 2 e) do Código do Trabalho;
- Que, se a empresa tinha dúvidas sobre a declaração médica apresentada pela arguida ou sobre a aplicabilidade do normativo citado à situação em causa, podia e devia ter pedido, no prazo de 15 dias (artigo 229.º, n.º 1 do Código do Trabalho,) prova adicional dos factos invocados para aferir da justificação da falta para além do limite normal legalmente estabelecido no artigo 40.º, n.º 1 do Código do Trabalho;
- Que, não o tendo feito dentro daquele prazo de 15 dias, é porque aceitou, implicitamente, como boa, a prova oferecida e para o limite temporal dela constante;
- Que as faltas da arguida no período que decorre de 6 de Novembro de 2006 a 24 de Dezembro de 2006, são, pois, faltas consideradas justificadas;
- Que não cometeu qualquer infracção disciplinar;
- Que o processo disciplinar deve ser arquivado, sem que dele decorram quaisquer sanções contra a arguida.

1.6.1. A trabalhadora requer, como diligência probatória, que a entidade empregadora junte aos autos o processo individual da arguida, do qual deverão constar todos os elementos com a mesma relacionados desde a sua proposta de contratação. Tal diligência foi observada pela entidade empregadora e a trabalhadora foi informada de que poderia consultar o processo no escritório do mandatário da arguente.

1.6.2. O processo individual da arguida não chegou ao conhecimento da CITE.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa consagra, nos n.ºs 2 e 3 do artigo 68.º, que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes e que as mulheres têm direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.

Corolário deste normativo legal, é a especial protecção no despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, preconizada pelo artigo 51.º do Código do Trabalho, em conjugação com o artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regula tal protecção.

- 2.2. Assim, nos termos do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, *o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa*, pelo que a entidade patronal tem o ónus de provar que o despedimento se justifica.

Ora, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da referida Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, competindo à CITE emitir o aludido parecer.

- 2.3. Da análise do processo submetido a esta Comissão, verifica-se que:

- A trabalhadora arguida esteve em situação de licença por maternidade, de 9 de Junho a 5 de Novembro de 2006, e deveria ter regressado ao trabalho em 6 de Novembro de 2006, o que não sucedeu. Assim sendo, a trabalhadora tem incorrido, ininterruptamente, desde aquela data, na violação do dever de assiduidade;
- Em 31 de Outubro de 2006, a trabalhadora enviou à entidade empregadora uma comunicação à qual anexou uma declaração do médico pediatra do seu filho, datada de 24 de Outubro p.p., que refere o seguinte: *para os devidos efeitos se declara que ..., está a fazer alimentação a peito ao seu filho (...), desde o nascimento até esta data, e durante mais 2 meses a tempo inteiro*;
- A entidade empregadora enviou à trabalhadora, em 14 de Novembro p.p., uma carta informando-a de que considerava as faltas dadas como injustificadas, com perda de retribuição e desconto na antiguidade, por violação do dever de assiduidade e por não ter apresentado, no prazo devido, qualquer justificação;
- Em 22 de Novembro p.p., o mandatário da trabalhadora arguida enviou um fax à entidade empregadora, dando conta da remessa, pela arguida, da aludida declaração médica, da qual junta cópia, que

considera como justificativa *da sua ausência ao serviço desde 24 de Outubro de 2006 e pelo período de dois meses, razão por que não se podem ter por injustificadas as ausências ao serviço desde o dia 6 de Novembro do mesmo ano.*

- 2.4. Ora, de acordo com o previsto no n.º 2 do artigo 39.º do Código do Trabalho, *a mãe que, comprovadamente, amamente o filho, tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante todo o tempo que durar a amamentação* sendo a dispensa diária e gozada em dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador (Cfr. n.º 3 do artigo 73.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho). Verifica-se, pois, que apenas mediante acordo com a entidade empregadora é que a trabalhadora lactante pode usufruir de uma dispensa diária diversa da que legalmente se encontra prevista (dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada).
- 2.5. Defende-se a trabalhadora referindo que a declaração médica quando se refere *a amamentação a tempo inteiro pretende significar que, perante uma situação específica do menor, o mesmo precisa de acompanhamento da arguida a tempo inteiro dadas as especiais circunstâncias exigidas para a amamentação, e nada tem que ver com a regulamentação da dispensa para amamentação.*
- 2.6. Todavia, alega ainda a trabalhadora que a entidade empregadora não deveria ter entendido a declaração médica como integrando uma justificação no âmbito do direito à da dispensa para amamentar (cfr. n.º 2 do artigo 39.º do Código do Trabalho), mas antes como uma justificação ao abrigo da alínea e) do n.º 2 do artigo 225.º do Código do Trabalho, referindo ainda que o empregador, caso tivesse tido dúvidas, deveria tê-las comunicado ao trabalhador, o que não fez, pelo que terá aceite a justificação como certa.
- 2.7. O direito à dispensa para amamentação, previsto no n.º 2 do artigo 39.º do Código do Trabalho e regulamentado pelo artigo 73.º, concretamente pelo n.º 1 e pelo n.º 3, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, não é susceptível de ser confundido com o direito a faltar motivado *pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar*, previsto na alínea e) do n.º 2 do artigo 225.º do Código do Trabalho e regulamentado pelo artigo 203.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Aliás, o direito a faltar, nesses termos, apenas se justifica por um período de 15 dias e refere-se a assistência a familiares maiores de 10 anos.
- Contudo, o aludido direito à dispensa para amamentação não é, igualmente, confundível com o direito a faltar, *até um limite máximo de*

30 dias por ano, para assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente a filhos menores de 10 anos, previsto no artigo 40.º do Código do Trabalho e regulamentado pelo artigo 74.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

- 2.8. O que se verifica, no caso *sub judice*, é que a trabalhadora arguida nunca apresentou meio idóneo para justificar a sua ausência e, mesmo após instada pela entidade empregadora para o fazer, enviou, de novo, a declaração médica anteriormente remetida, incapaz de justificar a sua ausência ao trabalho durante dois meses, por não corresponder a qualquer figura jurídica existente no ordenamento jurídico português. Seria seu o dever de agir de boa fé, uma vez já instada, e apresentar documento idóneo que lhe permitisse ausentar-se do trabalho de forma justificada.
- 2.9. Face ao exposto e considerando que a arguida não se apresentou para trabalhar, quando deveria, e que, mesmo após instada para o fazer, apresentou uma declaração médica que já tinha sido enviada à arguente e que não é susceptível de justificar a sua ausência (que inclusivamente ultrapassou cinco dias seguidos de faltas injustificadas), verifica-se que a matéria constante da nota de culpa configura infracção passível de justificar o despedimento da trabalhadora, de acordo com o previsto no n.º 1 e na alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, e uma vez que a entidade empregadora ilidiu a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao que antecede, a CITE emite parecer favorável ao despedimento da trabalhadora lactante na ..., por entender que a entidade empregadora ilidiu a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho e, consequentemente, tal sanção não configurar uma discriminação em função do sexo por motivo de maternidade, no âmbito do processo analisado.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 29 DE JANEIRO DE 2007

PARECER N.º 8/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea b) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 8 – DGL-C/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 09/01/2007, a CITE recebeu da gerência dos ..., L.^{da}, cópia de um processo de despedimento colectivo, abrangendo as trabalhadoras ... e ..., respectivamente, lactante e grávida, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea b) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. *A empresa tem por objecto o fabrico, montagem, venda, importação e exportação ou comercialização de produtos químicos, farmacêuticos e cirúrgicos, de produtos relativos a cuidados de saúde, de cosméticos e de produtos de perfumaria e de higiene pessoal de todo o tipo.*
- 1.3. *A empresa refere que o mercado de produtos farmacêuticos tem vindo a conhecer profunda alteração, que redunde em significativas perturbações sentidas pelos diversos intervenientes, tanto no domínio específico da actividade desenvolvida, quanto na configuração da organização das estruturas empresariais.*
Exemplo significativo daquelas alterações é a concessão, no âmbito do sistema público de saúde e a partir de 2002, de diversos benefícios aos medicamentos genéricos, segmento do mercado a que a ... não se dedica.
 - 1.3.1. *A intervenção governamental na regulação do mercado da saúde, a qual se tem caracterizado, nos últimos anos, por severas medidas restritivas, com impacto directo na actividade realizada, impôs a diminuição obrigatória do preço dos medicamentos e o redimensionamento das respectivas embalagens.*
 - 1.3.2. *A limitação do acesso de delegados de informação médica a estabelecimentos do Serviço Nacional de Saúde foi introduzida pelo Despacho n.º 2837/2004, de 8 de Janeiro de 2004 (Diário da República, II Série, de 7 de Fevereiro de 2004).*
- 1.4. *A empresa salienta que sem prejuízo de outros efeitos, as circunstâncias descritas determinaram generalizada diminuição dos níveis de negócio*

das empresas com actividade neste domínio, de que a ... não constitui excepção.

- 1.4.1. *Tomando em consideração, apenas, a evolução do mesmo mercado sem medicamentos genéricos – repetindo a constatação de que a ... não se dedica à produção e comercialização destes genéricos – a perda de crescimento é ainda mais acentuada e evidente, pois, o mercado farmacêutico ambulatorio português – sem considerar os medicamentos genéricos – estagnou nos últimos três anos.*
- 1.4.2. *No caso concreto da ..., outras circunstâncias verificadas a partir de 2004 tomam mais pronunciadas as perturbações referidas e mais significativos os efeitos sentidos. Desde logo, a diminuição das taxas de comercialização dos principais produtos comercializados pela Empresa devida à concorrência dos medicamentos genéricos.*
- 1.4.3. *Assim, entre 2003 e 2007, as receitas geradas por seis dos onze produtos mais vendidos pela ... conheceram perda no valor de € 29.517.000,00. Em simultâneo, o medicamento da ... de maior sucesso – o ... – perdeu de modo significativo a parcela de mercado da terapêutica de correcção dos lípidos sanguíneos que detinha, devido à concorrência de outros produtos, protagonizada quer por medicamentos alternativos comercializados por empresas concorrentes, quer pela forte penetração no mercado, a partir de 2002, de produtos genéricos com substâncias activas da mesma classe.*
- 1.4.4. *De Novembro de 2005 a Outubro de 2006, as vendas realizadas pela ... no mercado farmacêutico ambulatorio diminuíram 2,5%, relativamente a período homólogo do ano transacto.*
- 1.5. *A redução da actividade da empresa, explicada pelos factos referidos, gerou o sobredimensionamento da sua estrutura de recursos humanos.*
 - 1.5.1. *Assim, a ... teve necessidade de encetar processo de redução de efectivos, de forma a adequar a sua estrutura produtiva, quer em número de profissionais, quer quanto ao respectivo custo, à dimensão da actividade da empresa e aos resultados operacionais do negócio, pelo que aquele processo teve início em 2003, ano em que 64 trabalhadores cessaram o vínculo com a Empresa, 38 dos quais especificamente em resultado de acordos revogatórios justificados pela reestruturação encetada.*

- 1.5.2. *Já em 2006, e até 30 de Novembro, cessaram 54 contratos de trabalho, 30 dos quais por revogação justificada pelo processo de reestruturação em curso. Não obstante o número de cessações de contratos de trabalho ocorridas entre 2003 e 2006 – envolvendo o número total de 176 trabalhadores – a estrutura de recursos humanos da empresa mantém-se sobredimensionada para o adequado exercício da actividade desta e em face aos resultados gerados pelo respectivo negócio.*
- 1.5.3. *Este desequilíbrio é patente no que respeita aos delegados de informação médica, cujo número não encontra justificação no actual quadro de solicitações do mercado. Em Outubro de 2005, eram 285 os delegados de informação médica.*
- 1.5.4. *Com dados reportados a Setembro de 2006, a relação entre valor das vendas realizadas pela ... e número de visitas a profissionais de saúde feitas pelos seus delegados de informação médica era a pior das três maiores empresas presentes no mercado nacional.*
- 1.6. *Verifica-se, assim, redução da actividade provocada pela diminuição da procura de bens, que constitui motivo de mercado para despedimento colectivo, nos termos do artigo 397.º 1 e 2, alínea a), do Código do Trabalho.*
- 1.7. *O despedimento colectivo abrangerá 24 (vinte e quatro) trabalhadores, todos eles titulares da categoria profissional de Delegado de Informação Médica.*
- 1.8. *A identificação dos concretos contratos a fazer cessar resulta da ponderação conjunta da maior ou menor presença dos seguintes factores: (i) minimização das alterações na composição das equipas de delegados de informação médica; (ii) desempenho profissional, produtividade e qualidade do trabalho; (iii) disponibilidade; (iv) resultados de cada equipa de base territorial. Constitui orientação estratégica do processo em curso impedir alterações significativas na composição das equipas de base territorial, de forma a minimizar eventuais impactos na relação com os profissionais de saúde.*
- 1.8.1. *O critério de selecção de trabalhadores subjacente ao procedimento de despedimento colectivo dirige-se ao cumprimento do objectivo de, a um tempo, adequar o número de delegados de informação médica cujos contratos serão mantidos aos postos de trabalho mínimos exigidos para saudável prosseguimento da actividade, e compatibilizar o custo daquele factor de produção com o volume de negócios gerado.*

1.8.2. *O desempenho profissional, a produtividade e a qualidade do trabalho reveladas pelo trabalhador no desempenho das suas funções funcionarão como critério de selecção incontornável. Os trabalhadores da ... são objecto de avaliação regular, em ponderação que constituiu sempre, desde o primeiro momento, aspecto essencial para a gestão da empresa.*

- 1.9. A Comissão Representativa dos Trabalhadores não concorda com o despedimento colectivo, considerando-o *ilícito* e reputando de *subjectivos* os critérios de selecção dos trabalhadores a despedir.

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 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 directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea c) do artigo 3.º daquela directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

- 2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra, no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, que *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres*, que é esta Comissão, conforme artigo 494.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regula aquela Código.

2.3. Nos termos do artigo 397.º do Código do Trabalho:

- 1 – Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de microempresa e de pequena empresa, por um lado, ou de média e grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.*
- 2 – Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:*
 - a) Motivos de mercado – redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;*
 - b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;*
 - c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.*

2.4. Em conformidade com o artigo 419.º do Código do Trabalho:

- 1 – O empregador que pretenda promover um despedimento colectivo comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger a intenção de proceder ao despedimento.*
- 2 – A comunicação a que se refere o número anterior deve ser acompanhada de:*
 - a) Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo;*
 - b) Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;*
 - c) Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir;*
 - d) Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;*

- e) *Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;*
 - f) *Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da indemnização referida no n.º 1 do artigo 401.º ou da estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.*
- 3 – *Na mesma data deve ser enviada cópia da comunicação e dos documentos previstos no número anterior aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.*
- 4 – *Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos, a intenção de proceder ao despedimento, podendo estes designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis contados da data da recepção daquela comunicação, uma comissão representativa, com o máximo de três ou cinco elementos, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.*
- 5 – *No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão nele designada e aos serviços mencionados no n.º 3 os elementos referidos no n.º 2.*
- 2.5. No despedimento colectivo *sub judice*, foram cumpridos, por parte da empresa, todos os requisitos legais a que estava obrigada, nomeadamente, a indicação dos critérios de selecção dos trabalhadores a despedir, que se traduziram em critérios de avaliação de desempenho.
- 2.6. Nas duas reuniões existentes entre a empresa, a Comissão Representativa dos Trabalhadores e o representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social não ficou demonstrado que tivesse havido qualquer irregularidade no procedimento do presente despedimento colectivo, até porque, dos 24 trabalhadores a despedir, 21 acordaram com a empresa a revogação do seu contrato de trabalho.
- 2.7. Assim, não se vislumbra que haja indícios de discriminação em função do sexo por motivo de maternidade na inclusão das duas trabalhadoras lactante e grávida no presente processo de despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento colectivo promovido pelos ..., L.^{da}, que abrange as trabalhadoras ... e ..., respectivamente, lactante e grávida.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 29 DE JANEIRO DE 2007, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

A UGT não pode votar sim este parecer, porque os critérios de selecção dos trabalhadores a despedir indiciam discriminação em função do estado de gravidez, nomeadamente em três pontos: «desempenho profissional, produtividade e qualidade de trabalho», «minimização das alterações na composição das equipas» e «disponibilidade». Assim, a avaliação de desempenho de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, é sempre penalizada.

PARECER N.º 9/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 16 – DG-E/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 12 de Janeiro de 2007, a CITE recebeu da empresa ... & ..., L.^{da}, pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida, ..., a exercer funções de escriturária, no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho.
- 1.2. A empresa ..., L.^{da}, tem como objecto social a execução de contabilidade para outras sociedades.
- 1.3. Da carta de comunicação da extinção de posto de trabalho, de 20 de Novembro de 2006, consta sucintamente que:
 - A redução da actividade, motivada pela diminuição significativa do número de clientes, conduziu a uma inevitável redução dos proveitos mensais e anuais para fazer face aos custos de funcionamento da empresa, não sendo previsível o aumento da carteira de clientes para o próximo ano, devido à conjuntura existente e a uma elevada e crescente concorrência;
 - Para esta situação, em nada contribuiu a gerência da empresa, nem o desempenho da trabalhadora;
 - A manutenção do posto de trabalho compromete o futuro da empresa e, a breve prazo, a existência de meios financeiros necessários e suficientes para o pagamento de salários e de outras despesas fixas mensais;
 - Na empresa, não existe qualquer trabalhador com contrato a termo;
 - Não se aplica o regime do despedimento colectivo;
 - A empresa emprega dois trabalhadores com funções idênticas, sendo a trabalhadora visada a que possui menor antiguidade;
 - A empresa não dispõe de outro posto de trabalho;
 - O termo do contrato ocorrerá sessenta dias após a recepção desta carta, após o qual será posta à disposição da trabalhadora a compensação devida.
- 1.4. Em 5 de Dezembro de 2006, e já para efeitos do disposto no artigo 425.º do Código do Trabalho, a empresa dirige nova carta à trabalhadora na qual menciona os mesmos factos concretizando, porém, que está em causa a extinção de um único posto de trabalho, que a empresa tem uma

única secção com duas funcionárias, não sendo possível a transferência da trabalhadora, e o valor da compensação devida à trabalhadora, no montante de € 3.799,17, atendendo a que tem oito anos e dezanove dias de antiguidade, cessando o contrato em 19 de Janeiro de 2007.

- 1.5. A pronúncia apresentada pela trabalhadora consta de três cartas datadas de 01/12/2006, 19/12/2006 e 29/12/2006, nas quais comprova o estado de gravidez e alega não estar à espera do despedimento.
- 1.6. A empresa comunica à Inspecção-Geral do Trabalho, em 09/01/2007, que foi dado cumprimento ao estipulado no n.º 2 do artigo 425.º do Código do Trabalho, no passado dia 05/12/2006, através de envio de carta a esta entidade. No entanto, considerando que o processo remetido à CITE estava incompleto, a empresa solicitou à Comissão que o mesmo fosse dado sem efeito enviando, agora, nova carta com cópia da decisão datada de 05/12/2006 e enviada à trabalhadora.
- 1.7. São juntos ao processo os seguintes documentos:
 - Quatro cartas da empresa, dirigidas à trabalhadora, nas seguintes datas: 20/11/2006, 05/12/2006 e 26/12/2006, com os respectivos registos e avisos de recepção;
 - Três cartas da trabalhadora, dirigidas à empresa, nas seguintes datas: 01/12/2006, 19/12/2006 e 29/12/2006;
 - Carta dirigida à Inspecção-Geral do Trabalho de 09/01/2007;
 - Quadro de pessoal da empresa, de Outubro de 2006.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.¹

Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

- 2.1.1. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, púérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Cabe à CITE, por força da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, emitir o parecer referido.

¹ N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

- 2.2. Nos termos do artigo 402.º do Código do Trabalho, a extinção do posto de trabalho determina o despedimento justificado por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento colectivo.
- 2.2.1. São considerados motivos de mercado a redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado, conforme a alínea *a*) do n.º 2 do artigo 397.º do diploma supra-referido.
- 2.3. O presente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho é, nos termos referidos pela empresa, motivado pela redução da actividade da empresa em virtude da significativa diminuição do número de clientes.
- 2.4. Para se efectivar um despedimento por extinção de posto de trabalho, é necessário o cumprimento do disposto sobre esta matéria nos artigos 402.º a 404.º do Código do Trabalho, assim como a observância do procedimento previsto nos artigos 423.º a 425.º do mesmo diploma.
- 2.5. Para efeitos do artigo 403.º do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que cumulativamente se verifiquem os seguintes requisitos:
- Os motivos indicados não sejam devidos a uma actuação culposa do empregador ou do trabalhador;
 - Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
 - Não se verifique a existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
 - Não se aplique o regime previsto para o despedimento colectivo;
 - Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.
- 2.5.1. De acordo com a alínea *c*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, no caso de despedimento por extinção do posto de trabalho de trabalhadora grávida, o processo deve ser remetido à CITE, depois das consultas referidas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 424.º do Código do Trabalho.
- Nos termos constantes do processo remetido a esta Comissão, afigura-se que se encontram preenchidos os requisitos impostos para o despedimento por extinção do posto de trabalho (artigo 403.º do Código do Trabalho), não constando qualquer pronúncia da trabalhadora que indicié o contrário.
- 2.6. Conforme resulta do quadro de pessoal, junto a este processo, foram respeitados os critérios estabelecidos no n.º 2 do artigo 403.º do Código

do Trabalho, relativamente à escolha do trabalhador com menor antiguidade no posto de trabalho.

2.7. Verifica-se que foi realizada a comunicação prevista no n.º 2 do artigo 423.º do mesmo Código, cumprindo-se, assim, o princípio do contraditório.

2.8. A Constituição e a lei proíbem qualquer discriminação com base no sexo.

O artigo 51.º do Código do Trabalho, ao concretizar este princípio, estabelece uma especial protecção às trabalhadoras grávidas de modo a prevenir qualquer discriminação com base no sexo em virtude da sua maternidade.

Ainda que, no caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, a lei não determine a existência de uma presunção legal, apenas ilidível com apresentação de prova em contrário, a especial protecção consagra sim, na mesma lei, uma obrigação que impende sobre a entidade empregadora: a de fundamentar objectivamente as medidas adoptadas, com vista a afastar a possibilidade de estas se afigurarem como menos favoráveis a uma trabalhadora pelo facto de se encontrar grávida.

Uma vez que a entidade empregadora cumpre os requisitos legais para despedir a trabalhadora com base na extinção do posto de trabalho, considera-se que fundamenta objectivamente a medida adoptada, não se afigurando, por esse motivo, a existência de discriminação com base no sexo em virtude da maternidade.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável ao despedimento, por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida, ..., promovido pela empresa ..., L.^{da}.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 29 DE JANEIRO DE 2007

PARECER N.º 10/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 2 – DP-E/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 3 de Janeiro de 2007, a CITE recebeu carta registada da Senhora Presidente do Conselho de Administração ... que ... *por motivos económicos nos vimos forçados a extinguir alguns lugares de vendedoras do nosso estabelecimento de ..., um dos quais ocupado por ..., com a categoria profissional de 1.ª Caixeira, na situação de trabalhadora puérpera.*
- 1.2. Na referida carta, a administração justifica a sua posição em virtude da necessidade de a empresa de reduzir os seus efectivos e custos, por estar a crise de mercado a influenciar a viabilidade da empresa, atento o decréscimo de vendas.
- 1.3. Evoca ainda elevada redução de facturação.
- 1.4. Refere ainda o prejuízo resultante da concorrência chinesa no mercado nacional.
- 1.5. Em 11 de Janeiro de 2007, verificou-se que o processo não se encontrava devidamente instruído, pelo que se contactou telefonicamente a empresa/recursos humanos, no sentido de solicitar os documentos instrutórios do mesmo. O referido pedido foi reiterado por fax, tendo sido concedido um prazo de 5 dias para o efeito.
- 1.6. Em 16 de Janeiro de 2007, a empresa enviou alguns documentos instrutórios a saber:
 - Ficha da trabalhadora;
 - Contrato de trabalho a termo certo;
 - Aditamento ao contrato de trabalho;
 - Carta dirigida à trabalhadora comunicando a extinção do posto de trabalho.
- 1.7. Foi levado a efeito novo contacto com a empresa solicitando, nomeadamente, documentos relativos à sua situação económica e financeira, os quais foram enviados no dia 22 de Janeiro p.p.
- 1.8. Constatou-se, mais uma vez, falta de documentos de suporte relativos à sustentabilidade da situação económica e financeira da empresa.

Solicitou-se, via *e-mail*, o balancete analítico e respectivas contas de gerência relativas aos anos constantes do documento de justificação elaborado, parecer do Conselho Fiscal ou revisor oficial de contas e acta do Conselho de Administração a atestar e sustentar a situação económica difícil da empresa.

- 1.9. Em 24 de Janeiro de 2007, a CITE recebeu a documentação solicitada.
- 1.10. Em 22 de Janeiro de 2007, foi enviada carta à trabalhadora, dando conhecimento do pedido de parecer solicitado a esta Comissão.
- 1.11. Enviou-se carta à empresa, também em 22 de Janeiro de 2007, no sentido de saber se a trabalhadora tinha ou não respondido à carta que lhe fora dirigida pela empresa em 22 de Dezembro de 2006.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

Compulsado todo o processo e não obstante todas as diligências no sentido de a empresa enviar os elementos instrutórios deste processo, a verdade é que, até agora, com os documentos disponíveis enviados, podemos sustentar que, efectivamente, os requisitos cumulativos previstos no artigo 403.º do Código do Trabalho não estão todos cumpridos.

Ora, vejamos:

- 2.1. A empresa alega dificuldades económicas e, efectivamente, essa situação vem plasmada no último dossier financeiro enviado em 23 de Janeiro de 2007 e ainda na acta n.º 1 do Conselho de Administração de 2006, onde se refere o ... *resultado líquido negativo de um milhão seiscentos e trinta e sete mil quinhentos e um euros e trinta e nove cêntimos*.
- 2.2. A empresa afirma na carta que dirigiu à CITE em 22 de Dezembro p.p. ... *trata-se de funcionária de menor antiguidade naquele estabelecimento*, mas nada demonstra quanto a este facto.
- 2.3. Por outro lado, o n.º 2 do artigo 403.º do Código do Trabalho determina que, na concretização de postos de trabalho a extinguir, devem ser observados, por referência aos respectivos titulares, os critérios, pela ordem referida:
 - *Menor antiguidade no posto de trabalho;*
 - *Menor antiguidade na categoria profissional;*
 - *Categoria profissional de classe inferior;*
 - *Menor antiguidade na empresa.*

Porque a verificação de todos os requisitos tem de ser cumulativa, a falta de qualquer deles acarreta a nulidade da cessação do contrato.

Salienta-se ainda que a expressão usada no n.º 1 do artigo 403.º do Código do Trabalho *só pode ter lugar* acentua, de forma inequívoca, a natureza tipificadora taxativa do preceito legal enunciado.

A extinção do posto de trabalho por motivos económicos ou de mercado só se justifica se existir uma comprovada redução da actividade resultante da procura ou impossibilidade da colocação dos produtos no mercado.

Mesmo que se verifiquem os motivos económicos ou de mercado (*como é o caso objecto deste pedido de parecer prévio*), a extinção do posto de trabalho só é possível se se verificarem cumulativamente os requisitos enunciados no artigo 403.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede

- Pese embora a empresa afirme que se trata da funcionária de menor antiguidade no estabelecimento, não foi enviada documentação que sustente essa afirmação.

- E, mesmo admitindo que assim seja, é necessário que a funcionária seja a de menor antiguidade no posto de trabalho, na categoria, na classe profissional e na empresa, observando a ordem estabelecida.

A empresa enviou documentação, que pode atestar a sua difícil situação económica, mas isso, por si só, não sustenta a extinção do posto de trabalho da puerpera ... Assim, entende-se que não ficou provado que o requisito do n.º 2 do artigo 403.º do Código do Trabalho tivesse sido observado.

- Em face do exposto, e por não se demonstrarem observados, cumulativamente, os requisitos previstos no disposto do artigo 403.º do Código do Trabalho, não estão reunidas as condições para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho, pelo que a CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, não é favorável ao despedimento da trabalhadora puerpera ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 29 DE JANEIRO DE 2007

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 10/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 2 – DP-E/2007

I – OBJECTO

1.1. Em 3 de Janeiro de 2006, a CITE recebeu da Senhora Presidente do Conselho de Administração do ... reclamação do Parecer n.º 10/CITE/2007, sucintamente, com os seguintes fundamentos:

- a) *... se se observar com atenção, o mapa do Quadro de Pessoal que enviamos, pode verificar esse facto real. E não temos outra forma de o demonstrar, além do Quadro de Pessoal que pode ser presente a qualquer inspecção do Estado ou mesmo de accionistas.*
- b) Referem ainda não concordar que a falta dos requisitos cumulativos previstos no n.º 2 do artigo 403.º do Código do Trabalho acarrete a nulidade de cessação do contrato, dado que a interpretação da empresa é a de que *... havendo na Secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo idêntico, o empregador, na concretização de postos de trabalho a extinguir, deve observar, por referência aos respectivos titulares, os critérios a seguir indicados, pela ordem estabelecida. Foi aquilo que fizemos com as três funcionárias, cujos postos de trabalho se pretende extinguir.*
- c) Reiteram ainda razões financeiras que impossibilitam a integração da trabalhadora noutro lugar.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A CITE é uma entidade que tem por objectivo promover a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a protecção da maternidade e da paternidade e a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, no sector privado e no sector público.

Obedece a uma composição tripartida, constituída por representantes do Estado, representantes das associações sindicais e representantes das associações empregadoras.

Esta Comissão, sua composição e respectivas competências encontram-se previstas na Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, diploma que regula o Código do Trabalho.

- 2.2. Uma das competências afectas a esta comissão é a emissão de pareceres prévios ao despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, nos termos da alínea e) do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, aplicando-se na sua emissão a lei que a prevê e regula a sua elaboração.
- 2.3. No caso de parecer desfavorável ao despedimento, e após a alteração legislativa operada pela Lei n.º 142/99, de 31 de Agosto, encontra-se prevista a possibilidade da confirmação judicial da decisão de despedimento, por recurso ao Tribunal do Trabalho para reconhecimento da causa justificativa do despedimento, independentemente da natureza jurídica dos actos praticados por esta Comissão.
- 2.4. Não obstante tratar-se de um procedimento previsto em sede laboral, a CITE tem aceite a possibilidade das partes apresentarem reclamação das suas deliberações, concedendo a possibilidade de alegarem qualquer incorrecção ou ilegalidade, que, por hipótese, possa ter ocorrido no exercício das competências que lhe estão atribuídas.
- 2.5. Em face da reclamação apresentada pela empresa, a CITE analisou a carta/reclamação e, neste contexto, considera que:

A – Quanto aos requisitos, previstos no n.º 2 do artigo 403.º do Código do Trabalho:

2.6. Conforme ficou referido, a CITE, quando exerce a competência que vem determinada na e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, referente à emissão de parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, rege-se pelas normas do Código do Trabalho e respectiva regulamentação.
- 2.7. Assim, os critérios previstos no artigo 403.º, nos seus n.ºs 2 e 4, foram fixados de forma imperativa, razão pela qual são estes os critérios a que deve obedecer a selecção dos postos de trabalho a extinguir.
- 2.8. Neste sentido, vai o acórdão da Relação de Lisboa de 14/01/1998 ...
I – A extinção de posto de trabalho por motivos económicos ou de mercado, tecnológicos relativos à empresa só determina a cessação do contrato de trabalho se se verificarem cumulativamente os seguintes requisitos: os motivos indicados não sejam imputáveis a culpa do empregador ou do trabalhador; seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho; não existência na empresa de trabalhadores contratados a termo para a realização de tarefas correspondentes à do posto extinto; não se aplique o regime do despedimento colectivo; seja aposta à disposição do trabalhador cujo posto de trabalho seja extinto a compensação devida. II – A falta de qualquer um destes requi-

sitos implica a ilicitude da cessação do contrato. III – O ónus da prova da verificação daqueles requisitos cabe à entidade patronal.

B – Quanto à possibilidade de junção dos documentos instrutórios e verificação dos pressupostos de cessação do contrato por extinção do posto de trabalho:

- 2.9. Quando o artigo 51.º do Código do Trabalho prevê uma especial protecção das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes distingue entre o despedimento por facto imputável à trabalhadora e as restantes modalidades de despedimento contempladas no artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, no qual se encontra referido o despedimento por extinção do posto de trabalho.

Para qualquer uma das modalidades de despedimento previstas nesse artigo 98.º, o pedido de emissão de parecer prévio à CITE é obrigatório, sob pena de invalidade desse mesmo despedimento.

E para qualquer uma das modalidades de despedimento aí designadas, a CITE terá de averiguar da existência de indícios de discriminação com base no sexo, em virtude da maternidade, uma vez que são essas as atribuições e competências que lhe estão atribuídas por lei nos artigos 494.º e alínea e) do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

- 2.10. Quando a lei estabelece uma presunção, como é o caso do despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, resulta, como bem esclarece o artigo 350.º do Código Civil, que *as presunções legais podem, todavia, ser ilididas mediante prova em contrário.*

Assim, no caso do despedimento por facto imputável à trabalhadora, a entidade empregadora tem de apresentar prova em contrário, ou seja, prova em como aquela trabalhadora não está a ser despedida sem justa causa.

Quando está em causa a análise de um processo de despedimento numa das outras modalidades, previstas no aludido artigo 98.º, não é exigível prova de factos que conduzam à ilação de uma presunção que não existe. O que se exige é a fundamentação e demonstração objectiva das medidas adoptadas pela empresa que afastem qualquer possibilidade de as mesmas poderem ser, ou poderem parecer, menos favoráveis a uma trabalhadora por motivos da sua maternidade.

Se assim não fosse, não se entenderia a razão pela qual o legislador determinou uma especial protecção a estas trabalhadoras, mesmo no caso de virem a ser incluídas num processo de despedimento por extinção do posto de trabalho.

- 2.11. Quando o processo de despedimento é enviado à CITE, deve conter todos os elementos determinados no artigo 98.º da lei que regula o Código do Trabalho, designadamente a consulta efectuada ao

trabalhador nos termos do n.º 2 do artigo 424.º, no despedimento por extinção de posto de trabalho.

Em face deste imperativo legal e atendendo ao que se dispõe sobre o processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, determinam os n.ºs 1 e 3 do artigo 403.º do Código do Trabalho que o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:

- a) Os motivos indicados não sejam devidos a uma actuação culposa do empregador ou do trabalhador;
- b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- c) Não se verifique a existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
- d) Não se aplique o regime previsto para o despedimento colectivo;
- e) Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.

A subsistência da relação de trabalho torna-se praticamente impossível desde que, extinto o posto de trabalho, o empregador não disponha de outro que seja compatível com a categoria do trabalhador.

- 2.12. Assente a necessidade de justificação pela empresa das medidas adoptadas, sempre que se pretenda incluir, num processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, cabe analisar as justificações que a empresa traz ao conhecimento da CITE.

2.12.1. O processo recebido pela CITE era composto apenas por uma folha não numerada. Em 11 de Janeiro de 2007, verificou-se que o processo não se encontrava devidamente instruído, pelo que se contactou telefonicamente a empresa/recursos humanos, no sentido de solicitar os documentos instrutórios do mesmo. O referido pedido foi reiterado por fax, tendo sido concedido um prazo de 5 dias para o efeito.

2.12.2. A CITE foi recebendo o processo ao longo de 15 dias, tendo admitido todos os documentos entrados, admitindo os sucessivos lapsos da empresa... que tardava a enviar os documentos justificativos, como é sua obrigação legal, ou seja enviar à CITE um processo previamente instruído nos termos do disposto no artigo 423.º do Código do Trabalho, conforme em devido tempo, notificamos a empresa a fls. 2.

2.12.3. Tendo naturalmente a CITE um prazo para emitir parecer e tendo passado 10 dias sobre o prazo concedido, a CITE não fez incluir no processo o fax de 25 de Janeiro p.p. recebido pelos

serviços às 16.48h, porque estava manifestamente fora do prazo razoável imprescindível para formar a sua convicção.

2.12.4. A sua junção posterior, e a análise do mesmo, em sede de resposta à Reclamação, apresentada, em nada altera a posição da CITE dado que não apresenta elementos novos que determinem um novo sentido à decisão já tomada por esta Comissão. Porquanto,

2.12.5. O fax recebido não prova cabal e objectivamente o requisito essencial quanto à situação da trabalhadora de menor antiguidade no estabelecimento, dado que:

- não é acompanhado da necessária fundamentação que permitiria provar pela empresa que o mesmo fazia parte integrante do processo instrutório do posto de trabalho a extinguir.
- a entidade empregadora não prova que não disponha de outro posto de trabalho que seja compatível com a categoria da trabalhadora. Só assim seria possível concluir que a subsistência da relação de trabalho se teria tornado impossível.

2.12.6. Assim, a entidade empregadora não cumpriu os requisitos legais, nomeadamente a demonstração da verificação cumulativa dos requisitos constantes do já aludido n.º 1 do artigo 403.º do Código do Trabalho e, conseqüentemente, a demonstração inequívoca de que, extinto o posto de trabalho, a entidade empregadora não dispunha de outro que seja compatível com a categoria da trabalhadora.

Os elementos referidos são peças essenciais do procedimento tendentes a sustentar os pressupostos que legitimam a extinção do posto de trabalho.

Quanto à confirmação das dificuldades económicas da empresa, efectivamente a empresa demonstrou de forma clara e objectiva quanto alegou, vindo a CITE confirmar essa situação no parecer que emitiu.

2.12.7. Nestes termos, o procedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora ... não se encontrava devidamente instruído e fundamentado. Os documentos apresentados, pela entidade empregadora, posteriormente à solicitação do parecer prévio, não são acompanhados de nenhum comprovativo em como os mesmos faziam parte, desde o início, do procedimento instrutório de extinção do posto de trabalho da trabalhadora puérpera, nem com o seu envio posterior foi associada qualquer menção nesse sentido. Sobretudo, continua a não se

provar a verificação de todos os requisitos legais que permitam concluir que a subsistência da relação de trabalho se teria tornado impossível.

Tais dúvidas poderão constituir uma discriminação desta trabalhadora, em função do seu estado, por diminuição das garantias legais previstas, e nesse sentido não existem razões para a CITE alterar o conteúdo do Parecer n.º 10/CITE/2007.

III – DECISÃO

Na sequência de todo o exposto, a CITE delibera:

- a) Indeferir o pedido objecto da presente reclamação;
- b) Manter a conclusão do parecer n.º 10/CITE/2007, e, nesse sentido, manter a decisão desfavorável ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora ... promovido pela empresa ..., S.A.
- c) Comunicar à empresa e à trabalhadora o teor da presente resposta à reclamação.

APROVADA POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 2 DE MARÇO DE 2007

PARECER N.º 11/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/ 2004, de 29 de Julho
Processo n.º 160 – FH/2006

I – OBJECTO

Em 28 de Dezembro de 2006, a CITE recebeu do Hospital ... E.P. pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de atribuição de horário diurno flexível, apresentado, em 7 de Novembro de 2006, pela técnica de radiologia ..., nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004 de 29 de Julho.

Uma vez que se suscitaram dúvidas quanto à natureza do vínculo da técnica em questão, foram solicitados, telefonicamente em 16 de Janeiro p.p., os devidos esclarecimentos ao Departamento de Recursos Humanos do Hospital ... E.P.

Em 18 de Janeiro de 2007, a CITE recebeu a resposta do Sr. Coordenador de Recursos Humanos, que informa esta Comissão nos seguintes termos:

... A trabalhadora ... exerce funções neste Hospital com a categoria de técnica de radiologia e encontra-se vinculada ao quadro de pessoal, com a relação jurídica de emprego público que lhe confere a qualidade de funcionária da Administração Pública, por nomeação definitiva, desde 10 de Julho de 1995.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

O disposto nos artigos 80.º e 111.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, regula o artigo 45.º do Código do Trabalho, respectivamente para o sector privado e para a Administração Pública. Efectivamente o disposto no artigo 45.º é aplicável à relação jurídica de emprego público que confira a qualidade de funcionário ou agente da Administração Pública, com as necessárias adaptações do artigo 5.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o novo Código do Trabalho. Este artigo 45.º tem em vista a conciliação entre a vida profissional e familiar, resultando estabelecidos regimes diversos, uma vez que o artigo 111.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regula para a Administração Pública, contrariamente ao artigo 80.º, que regula para o sector privado, não prevê a necessidade de parecer prévio da CITE no caso de intenção de recusa por parte do organismo a quem foi solicitado o exercício do direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

Citando a Recomendação 1/CITE/2004, ... *A partir de 23 de Outubro de 2002, as entidades empregadoras que entendessem recusar a pretensão dos seus trabalhadores no que se refere ao direito de prestação de trabalho em tempo parcial ou horário flexível, nos termos da Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade, estavam obrigados a solicitar parecer prévio da CITE.*

A fundamentação da sua recusa estava limitada a razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador por este ser indispensável, e para que pudesse ser efectivada carecia de parecer favorável da CITE.

A instituição desta nova competência veio reforçar a efectividade do princípio constitucional consagrada na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da CRP, referente à conciliação da vida familiar, e criar uma garantia acrescida da eficácia deste direito para a categoria de trabalhadores.

Ao manter inalterada a regulamentação existente para os trabalhadores da Administração Pública, estes não gozavam da mesma garantia ainda que tivessem os mesmos direitos.

Em face desta distinção, a CITE sustentou, por maioria, ao abrigo dos princípios constitucionais e legais da igualdade, da conciliação da actividade profissional com a vida familiar e da protecção da sociedade e do Estado na realização da insubstituível acção de pais e mães em relação aos seus filhos, que o regime instituído para o sector privado, relativamente à exigência de parecer prévio em caso de recusa da pretensão do trabalhador, deveria ser aplicado, também aos trabalhadores da Administração Pública, por se tratar de uma garantia acrescida na efectivação dos seus direitos.

Apesar da intenção manifestada expressamente pelo legislador em criar dois regimes diferentes, pode questionar-se, à luz do princípio da igualdade, previsto no artigo 13.º da Constituição da República, do princípio da protecção da maternidade e paternidade, artigo 68.º da CRP, dos direitos dos trabalhadores, n.º 1 da alínea b) do artigo 59.º da CRP, se se justifica a existência de regimes diferentes para os trabalhadores sector privado e para os trabalhadores da Administração Pública, neste domínio...

Não obstante a recomendação da CITE, aprovada por unanimidade dos membros presentes na reunião de 7 de Dezembro de 2004, dirigida ao ministro responsável pela área laboral e ao ministro responsável pela administração pública, no sentido de uniformizar a aplicação das normas sobre a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, a verdade é que os regimes ainda são diversos.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, não se encontrando prevista a necessidade de emissão de parecer prévio à intenção de recusa, pelos serviços e organismos da Administração Pública, dos pedidos de autorização para o trabalho a tempo parcial

ou com flexibilidade de horário a funcionários e agentes com filhos menores de 12 anos, não se encontra a CITE habilitada a proceder à apreciação da intenção de recusa do Hospital ... E.P. do pedido de atribuição de horário flexível à trabalhadora ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 29 DE JANEIRO DE 2007**

PARECER N.º 12/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 37 – DG/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 29 de Janeiro de 2007, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., nos termos referidos em epígrafe, por parte de ..., L.^{da}.
- 1.2. Da leitura do processo, afigura-se como provável que a trabalhadora exerça funções inerentes à categoria de vendedora.
- 1.3. A acusação constante da nota de culpa, que foi recebida pela arguida em 9 de Janeiro de 2007 (cfr. cópia do aviso de recepção, assinado pela trabalhadora), reporta-se à alegada venda de um par de óculos a um cliente, efectuada pela arguida, em 7 de Setembro de 2006, sem que esta tenha feito entrega à entidade empregadora do montante de € 70, correspondente ao preço do par de óculos, pago pelo cliente, tendo feito sua tal quantia sem que para tal estivesse autorizada e *sem que a mesma lhe tivesse sido entregue por qualquer título translativo de propriedade*.
 - 1.3.1. A nota de culpa refere que a trabalhadora, ao adoptar tal conduta, sem autorização, causou prejuízo à entidade empregadora no valor de € 70, e que o referido comportamento *consubstancia um ilícito criminal punível nos termos da lei*, para além de violar o dever de lealdade ao qual está vinculada por força do previsto na alínea e) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, para além de violar o dever de promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, previsto na alínea g) do n.º 1 do artigo 120.º do Código do Trabalho.
 - 1.3.2. A nota de culpa termina referindo que *nos termos do artigo 396.º do Código do Trabalho, o comportamento da arguida inviabiliza em definitivo, pela sua gravidade e consequências, a subsistência da relação laboral, constituindo, nos termos do n.º 3 da alínea e) do artigo 396.º do Código do Trabalho, justa causa de despedimento*.
- 1.4. A entidade empregadora anexa ao processo uma declaração, assinada e datada de 30 de Novembro de 2006, cujo conteúdo se transcreve: ...,

morador na Rua ..., Freguesia de ..., Concelho de ..., em estado civil de solteiro, declara para os devidos e legais efeitos que no dia 7 de Setembro, do corrente ano, dirigiu-se ao estabelecimento..., no Centro Comercial ..., em ..., propriedade de ... L.^{da}, e uma vez aí adquiriu uns óculos de sol da marca ..., modelo ..., no valor de € 70 (setenta euros), tendo pago os mesmos à funcionária ..., a qual recebeu o respectivo dinheiro na sua totalidade e lhe entregou os óculos. Por ser verdade se emite a presente declaração, (assinatura).

- 1.5. Em resposta à nota de culpa, a trabalhadora nega o facto de que é acusada referindo que, encontrando-se a trabalhar na empresa desde 1 de Outubro de 2002, *não efectuou, ao cliente em questão, qualquer venda, designadamente a venda do par de óculos (cujas marca e modelo são identificados no processo), no valor de € 70.* Mais refere que *a confirmar tal facto, está a total ausência de registos informáticos no sentido de que a venda em causa, ou qualquer outra realizada ao cliente citado (...), tenha sido efectuada pela ora respondente que, não só não efectuou a venda em causa, como também não se apropriou ilegitimamente da quantia correspondente ao par de óculos.*

1.5.1. A trabalhadora arguida menciona ainda ser *manifestamente duvidoso que, tratando-se de uma venda efectuada no mês de Setembro de 2006, a empresa arguente, somente, em 30/11/2006, tenha tomado conhecimento da referida venda e da eventual falta do valor do par de óculos em causa, o que, como refere, deveria ser conhecida no próprio mês em que foi realizada, ou seja, em Setembro de 2006.*

1.5.2. A resposta à nota de culpa termina, enfatizando que *atentas as circunstâncias (...) expostas, não existem factos particularmente gravosos e, aliás, culposos que integrem a violação dos deveres constantes do artigo 121.º, n.º 1, alíneas c) e g) do Código do Trabalho. Na verdade, consta ainda na nota de culpa, face à total ausência de fundamento da (...) nota de culpa, a sanção disciplinar não se afigura justa e proporcional.*

1.5.3. A arguida considera ser uma trabalhadora *zelosa, dedicada, respeitadora, assídua e que cumpre, desde sempre, cabalmente, as funções que lhe estão destinadas.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece, nos n.ºs 2 e 3 do artigo 68.º, que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes e que as mulheres têm direito a especial protecção durante

a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.

Corolário deste normativo legal é a especial protecção no despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, preconizada pelo artigo 51.º do Código do Trabalho, em conjugação com o artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta tal protecção.

- 2.2. Assim, nos termos do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, *o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa*, pelo que a entidade patronal tem o ónus de provar que o despedimento se justifica.

Ora, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da referida Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, competindo à CITE emitir o aludido parecer.

- 2.3. Analisado o processo, verifica-se que a entidade empregadora alega mas não prova, inequivocamente, que a trabalhadora arguida tenha efectuado a venda de um par de óculos de sol da marca ..., modelo ..., no valor de 70 euros a um cliente, tendo recebido e guardado para si tal montante, em 7 de Setembro de 2006.

De facto, embora conste do processo uma declaração de alguém que refere ser o cliente da loja a quem foi entregue, pela arguida, o referido par de óculos pelo preço de 70 euros, não se afigura que tal declaração possa comprovar ou substituir o que, a ser verdade o alegado, deveria estar documentalmente provado e não está, ou seja, que os óculos tenham sido realmente vendidos pela arguida e que esta se tenha apropriado ilicitamente da quantia alegadamente entregue pelo cliente.

De salientar que esta Comissão desconhece as razões pelas quais a entidade empregadora tomou conhecimento dos factos, que alega terem sucedido em 7 de Setembro de 2006, apenas em 30 de Novembro p.p., bem como desconhece as circunstâncias em que foi emitida a declaração pelo cliente.

Assim, constata-se que, ao não integrar o processo qualquer documentação da entidade empregadora que sustente a acusação, designadamente e a título exemplificativo, registo de dados sobre o *stock* existente na loja, registo de dados sobre o material vendido, registo de dados sobre a saída de material da loja e respectiva entrada dos valores correspondentes, não é possível concluir que a entidade empregadora tenha afastado a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, que preconiza que o despedimento de trabalhadora grávida,

puérpera ou lactante, por facto que lhe seja imputável, presume-se feito sem justa causa.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao que precede, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida, na ..., L.^{da}, ..., por considerar que a entidade empregadora não ilidiu a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho e que, consequentemente, a aplicação da sanção configuraria uma discriminação em função do sexo, por motivo de maternidade, violadora dos princípios contidos no n.º 2 do artigo 22.º e no n.º 1 do artigo 23.º, ambos do Código do Trabalho, que consagram o direito à igualdade e a proibição de discriminação, respectivamente.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 14 DE FEVEREIRO DE 2007**

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 12/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 37 – DG/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 1 de Março de 2007, a CITE recebeu uma reclamação do parecer n.º 12/CITE/2007, proveniente da empresa ..., L.^{da}, que instruiu procedimento disciplinar com vista ao despedimento da trabalhadora grávida naquela entidade, ...
- 1.2. Com efeito, refere-se, no ponto 2.3. do citado parecer, que *a entidade empregadora alega mas não prova, inequivocamente, que a trabalhadora tenha efectuado a venda de um par de óculos de sol da marca ..., modelo ..., no valor de 70 euros a um cliente, tendo recebido e guardado para si tal montante, em 7 de Setembro de 2006. No mesmo ponto do parecer, pode ler-se, ainda, que embora conste do processo uma declaração de alguém que refere ser o cliente da loja a quem foi entregue, pela arguida, o referido par de óculos pelo preço de 70 euros, não se afigura que tal declaração possa comprovar ou substituir o que, a ser verdade o alegado, deveria estar documentalmente provado e não está, ou seja, que os óculos tenham sido realmente vendidos pela arguida e que esta se tenha apropriado ilicitamente da quantia alegadamente entregue pelo cliente. Mais refere, o citado parecer, que esta Comissão desconhece as razões pelas quais a entidade empregadora tomou conhecimento dos factos, que alega terem sucedido em 7 de Setembro de 2006, apenas em 30 de Novembro p.p., bem como desconhece as circunstâncias em que foi emitida a declaração pelo cliente. Assim, continua o parecer, constata-se que, ao não integrar o processo qualquer documentação da entidade empregadora que sustente a acusação, designadamente e a título exemplificativo, registo de dados sobre o stock existente na loja, registo de dados sobre o material vendido, registo de dados sobre a saída de material da loja e respectiva entrada dos valores correspondentes, não é possível concluir que a entidade empregadora tenha afastado a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 51.º do Código do trabalho, que preconiza que o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por facto que lhe seja imputável, presume-se feito sem justa causa.*
- 1.3. Ora, alega a empresa, na sua reclamação, salvo melhor opinião, a essa Comissão não cabe fazer avaliar acerca do modo como são feitas as

vendas no estabelecimento comercial da requerente, nomeadamente se as mesmas são feitas com ou sem factura. (...) só cabe fazer apreciação de se há indícios ou não do despedimento pretendido ser ou não motivado por justa causa. Ou seja, se é ou não violador do direito à igualdade no trabalho. Refere ainda a empresa que só teve conhecimento da venda dos óculos feita pela arguida quando, em finais de Novembro, por volta do dia 25, constatou, em conferência de stock, que faltava tal par de óculos, os quais tinham sido encomendados especialmente para um determinado cliente. Em face disto, a requerente contactou de imediato o referido cliente, o autor da referida reclamação junta aos autos, perguntando-lhe se ele já tinha procedido ao levantamento dos referidos óculos junto da requerente, ao que este referiu, através da referida declaração/comunicação, emitida em 30/11/2006, que tinha procedido ao levantamento dos referidos óculos no estabelecimento da requerente, bem como os tinha pago, indicando, ainda que fora a funcionária da requerente de nome ... que o tinha atendido e tinha recebido o pagamento. (...) foi nesse momento e desse modo que a requerente tomou conhecimento dos factos. (...) a arguida não deu baixa da venda dos referidos óculos na listagem de stock da empresa, nem entregou o preço a esta sua entidade empregadora, iludindo, assim, tudo e todos, «camuflando» o acto praticado, de forma que ninguém suspeitasse de nada. Deste modo, acrescenta a empresa, como podia a entidade empregadora juntar mais elementos que aqueles que juntou? Só se os falsificasse. Coisa que não fez, nem faz! (...) o processo disciplinar movido pela requerente à trabalhadora, não foi movido por qualquer intuito de despedir alguém por ser mulher, ou por estar grávida, tanto mais que, o processo disciplinar só foi instaurado em 09/01/2007 (...) e a requerente só teve conhecimento que a arguida estava grávida em 18 ou 19 de Janeiro de 2007, (...) data em que esta entregou à requerente uma declaração de baixa médica. (...) a arguida também nunca foi suspensa o que demonstra que não havia nem há qualquer intuito de a despedir por estar grávida ou por ser mulher. (...) se existisse algum motivo persecutório à trabalhadora não se tinha instaurado processo crime contra esta pelos factos que praticou e se comunicaram a essa instituição.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. No que respeita à ilisão da presunção legal prevista no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, nos termos da qual *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa*, a CITE mantém a posição vertida no parecer n.º 12/CITE/ /2007, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da Comissão, de 2 de Março de 2007.

A consolidar o exposto no citado parecer, verifique-se que, de acordo com o vertido no artigo 349.º do Código Civil, *presunções são as ilações que a lei ou o julgador tira de um facto conhecido para firmar um facto desconhecido*. Assim, nos termos do n.º 1 do artigo 350.º do mesmo diploma legal, *quem tem a seu favor a presunção legal escusa de provar o facto a que a ela conduz*, afigurando-se, deste modo, que compete a qualquer entidade arguente provar que o despedimento, por motivo imputável a trabalhadora arguida, que se encontra em estado de gravidez, em licença por maternidade ou que amamente, se justifica.

- 2.2. Ora, no que respeita ao processo *sub judice*, foram ora remetidos a esta Comissão três documentos, acompanhando a aludida reclamação, designadamente, a cópia de uma guia de remessa na qual consta a entrega de um par de óculos de sol de plástico ..., entregue em 31 de Agosto de 2006, ao cuidado de ..., no endereço da entidade arguente, a cópia de um certificado de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença natural da trabalhadora arguida, com início em 18 de Janeiro e termo em 25 de Janeiro de 2007 e, finalmente, a cópia da queixa-crime, contra a trabalhadora, apresentada no Tribunal Judicial de ..., em 6 de Fevereiro de 2007.

Todavia, no que respeita ao primeiro documento, é de salientar que o mesmo não foi objecto de contraditório pela trabalhadora em sede de resposta à nota de culpa. E não terá sido contraditado, eventualmente, pelo facto de ao mesmo não se fazer referência na nota de culpa, nem ter sido apresentado à trabalhadora, no âmbito do procedimento disciplinar, de modo a que esta sobre ele se pudesse pronunciar.

Quanto à apresentação do segundo documento – declaração médica de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença natural da trabalhadora, datado de 18 de Janeiro de 2007, o mesmo não poderia ter sido referido na nota de culpa uma vez que tem data posterior. No entanto, ainda a respeito do referido certificado, afigura-se que o mesmo não corresponde a uma declaração de gravidez, como parece alegar a entidade empregadora. De facto, quer através dos elementos constantes do procedimento disciplinar, quer dos que constam da reclamação ora apresentada, não é possível, a esta Comissão, descortinar a data em que a entidade empregadora tomou conhecimento do estado de gravidez da trabalhadora, nem saber se a mesma cumpriu a formalidade legal prevista na alínea a) do artigo 34.º do Código do Trabalho, que preconiza que *para efeitos do exercício dos direitos conferidos* (no âmbito da protecção da maternidade e da paternidade), *entende-se por trabalhadora grávida – toda a trabalhadora que informe o empregador do seu estado de gestação, por escrito, com apresentação de atestado médico*. Não obstante, admitindo a entidade arguente o estado de gravidez da

trabalhadora, ao remeter a esta Comissão o pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora ..., no âmbito do artigo 51.º do Código do Trabalho, em conjugação com o artigo 98.º e a alínea e) do artigo 496.º, ambos da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, não poderia a CITE deixar de apreciar a matéria e emitir o respectivo parecer, como foi o caso.

No que se refere ao terceiro documento, também este não foi contraditado pela arguida, nem poderia ser. De facto, embora a nota de culpa refira como *ilícita* a conduta da trabalhadora, *além de consubstanciar um ilícito criminal punível nos termos da lei*, considera-se o documento como não relevante para efeitos de apreciação da presente reclamação, pela CITE, uma vez que não é referida expressamente na nota de culpa a apresentação de uma queixa-crime, e nem poderia ser, dado que o carimbo de entrada no Tribunal é datado de 6 de Fevereiro de 2007, tendo a trabalhadora sido notificada da nota de culpa em 9 de Janeiro de 2007. Desta forma conclui-se que também o referido documento não integrava o procedimento disciplinar.

- 2.3. Nestes termos, não se encontrando o procedimento disciplinar devidamente fundamentado e considerando que os documentos apresentados pela entidade empregadora à CITE, posteriormente à solicitação do parecer prévio, em sede de reclamação, não são acompanhados de qualquer comprovativo conforme fariam parte, desde o início, do procedimento disciplinar, e outros não poderiam dele fazer parte por terem sido elaborados ou entregues em data posterior, não podendo por isso a trabalhadora pronunciar-se sobre eles, afigura-se que tal facto pode constituir uma discriminação da trabalhadora arguida, em função do seu estado de gravidez, por diminuição das garantias legais previstas, designadamente a observância do princípio do contraditório, consagrado quer constitucionalmente (cfr. n.º 10 do artigo 32.º da Constituição da República Portuguesa), quer na lei ordinária (artigo 413.º do Código do Trabalho), não existindo razões para que a CITE altere o conteúdo do parecer n.º 12/CITE/2007.

III – DECISÃO

- 3.1. Em face do exposto e em virtude de a entidade patronal não ter ilidido a presunção legal prevista no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, a CITE indefere a reclamação da empresa, mantendo o parecer n.º 12/CITE/2007 e, consequentemente, a oposição ao despedimento da trabalhadora grávida ..., promovido pela empresa ..., L.^{da}.

APROVADA POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE MARÇO DE 2007

PARECER N.º 13/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea b) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 25 – DGPL-C/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 19 de Janeiro de 2007, a CITE recebeu da ..., L.^{da}, cópia de um processo de despedimento colectivo, no qual se incluem as trabalhadoras grávidas:

- ... (preparadora de trabalho p+6A);
- ... (operadora especializada de 1.^a);
- ... (preparadora de trabalho p+6A);
- ... (operadora especializada de 1.^a);
- ... (operadora (operadora especializada de 1.^a);
- ... (operadora especializada de 1.^a),

as trabalhadoras puérperas:

- ... operadora especializada de 1.^a);
- ... (operadora especializada de 1.^a);
- ... (operadora especializada de 1.^a);
- ... (operadora especializada de 2.^a);
- ... (operadora especializada de 1.^a);
- ... (chefe de departamento);
- ... (operadora especializada de 1.^a);
- ... (operadora especializada de 1.^a);
- ... (operadora especializada de 1.^a),

e as trabalhadoras lactantes:

- ... (operadora especializada de 1.^a);
- ... (operadora especializada de 1.^a);
- ... (operadora especializada de 2.^a);
- ... (operadora especializada de 1.^a);
- ... (operadora especializada de 1.^a);
- ... (operadora especializada de 1.^a);
- ... (operadora especializada de 1.^a);
- ... (operadora especializada de 2.^a);
- ... (operadora especializada de 1.^a);
- ... (operadora especializada de 1.^a);
- ... (operadora especializada de 1.^a);

- ... (operadora especializada de 1.^a);
- ... (operadora especializada de 1.^a);
- ... (operadora especializada de 2.^a);
- ... (escriturária de 1.^a);
- ... (operadora especializada de 1.^a);
- ... (operadora especializada de 1.^a);
- ... (operadora especializada de 1.^a);
- ... (operadora especializada de 1.^a);
- ... (operadora especializada de 3.^a);
- ... (operadora especializada de 1.^a);
- ... (operadora especializada de 1.^a),

para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea b) do n.º 1 do artigo 98.º da lei regulamentadora do Código do Trabalho – Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

- 1.2. Dado não constar do processo de despedimento documentos que demonstrassem que tinha ocorrido a definitiva cessação do fabrico do modelo ... pela empresa ..., que originava a paragem do fabrico de cablagens por parte da empresa ..., e que consequentemente provocava o encerramento dos sectores da fábrica relativos à área produtiva, bem como a reestruturação de outros sectores indirectamente ligados, foi solicitado o seu envio à direcção da empresa ...
- 1.3. A mencionada documentação foi recebida na CITE, entre 01 de Fevereiro e 05 de Fevereiro de 2007.
- 1.4. Em 26 de Janeiro de 2007, a CITE recebeu uma carta da empresa ..., informando que, após o envio do processo à CITE, foram reintegradas 9 colaboradoras que se encontram abrangidas pelo regime legal de protecção da maternidade e da paternidade. Mais informava ainda que tinham sido incluídas no processo de despedimento três trabalhadoras com protecção especial, devido ao facto de não terem aceite integrar outro posto de trabalho.
- 1.5. Das 37 trabalhadoras indicadas em 1.1. do presente parecer, 33 encontram-se afectas aos sectores que integram a área produtiva do modelo As restantes trabalhadoras encontram-se afectas aos sectores que estão indirectamente ligados à área da produção, nomeadamente ao sector de engenharia de processo e ao sector de recursos humanos.
- 1.6. Para o despedimento de 553 trabalhadores (número no qual se incluem as 37 trabalhadoras atrás identificadas), a referida sociedade invoca, sucintamente, os seguintes motivos:

- 1.6.1. *A extinção dos 533 postos de trabalho e o consequente despedimento colectivo ... resulta directamente da definitiva cessação do fabrico do modelo ... pela ... e da decorrente cessação da produção de cablagens para o referido modelo.*
- 1.6.2. *O despedimento colectivo ... decorre também da falta de condições competitivas da empresa para obter a encomenda das novas cablagens para o modelo que virá a substituir o ..., bem como da impossibilidade de encontrar no mercado alternativa para aquela produção que pudesse permitir a manutenção de todos, ou mesmo só de parte, dos postos de trabalho ... atingidos.*
- 1.6.3. *O despedimento abrange a totalidade dos trabalhadores, directa ou indirectamente, afectos à produção de cablagens do ...*
- 1.6.4. *O descrito anteriormente deve-se ao facto de a indústria do sector automóvel ter um ... forte peso nos custos fixos e onde o excesso de capacidade é estrutural, a premência da redução de custos é permanente ..., pelo que há necessidade de reduzir os custos de produção e de acompanhar as novas fontes geográficas do crescimento da indústria.*
- 1.6.5. *Em consequência do referido no ponto n.º 1.6.4. do presente parecer, os principais construtores automóveis têm encetado grandes investimentos com vista à deslocalização das suas operações para os novos mercados emergentes, o que tem levado os fornecedores de componentes a ... acompanhar os seus clientes no movimento de deslocalização para os novos mercados ..., e a gerar ... um aumento da concorrência, em especial nos segmentos tradicionais da indústria automóvel, levando a uma crescente pressão sobre os custos de produção em toda a cadeia de valor.*
- 1.6.6. *Devido a todos estes condicionalismos, os ... países da Europa Central têm vindo a atrair grandes investimentos no sector automóvel por parte dos construtores, seduzidos pelos baixos custos, mão-de-obra qualificada e disponível (devido às taxas relativamente elevadas de desemprego), fortes tradições de formação em engenharia, e uma localização geográfica próxima ..., quer dos mercados da Europa Ocidental, quer dos mercados emergentes do leste europeu.*
- 1.6.7. *Acresce ainda que a recente adesão à UE de alguns países ... veio reforçar aquelas vantagens, designadamente através da*

redução dos processos burocráticos e das facilidades de circulação internacional de mercadorias ..., como sucede na República Checa, na Hungria, na Polónia e na Eslováquia.

- 1.6.8. Tal leva os fornecedores de componentes a acompanhar a deslocação geográfica dos fabricantes, e a beneficiar também das vantagens locais em termos de custo de produção.
- 1.6.9. Em Portugal, os custos com a mão-de-obra situam-se acima dos € 6,5 à hora, enquanto na Eslováquia ou na Estónia esses custos são muito mais baixos.
- 1.6.10. Apesar de ter tido propostas para produção de cablagens para novos modelos de viaturas, as mesmas apresentam ... *uma cotação para a totalidade do valor acrescentado inferior a € 5,0 por hora, o que não chega para cobrir os custos com a mão-de-obra em Portugal ...*
- 1.6.11. As circunstâncias descritas levam a empresa a proceder ao encerramento dos sectores ligados à área produtiva do modelo ..., ocorrendo a cessação dos contratos de trabalho dos/as trabalhadores/as abrangidos/as no dia 26 de Março de 2007.
- 1.7. A entidade patronal apresenta como critérios que servem de base à selecção de trabalhadores a despedir o encerramento dos sectores da fábrica ligados à área produtiva do modelo ... e, consequentemente, a desnecessidade de manter postos de trabalho afectos a tal.
 - 1.7.1. A entidade patronal informa ainda que, relativamente aos demais trabalhadores ligados indirectamente à área produtiva do modelo ..., irá optar pelo despedimento dos menos antigos nas funções extintas, como primeiro critério de selecção, seguindo-se a antiguidade na categoria profissional e finalmente a antiguidade na empresa, conforme consta do anexo IV do processo de despedimento.
- 1.8. Os/as trabalhadores/as incluídos/as no processo de despedimento colectivo, designadamente as grávidas, puérperas e lactantes, foram representadas pela Comissão de Trabalhadores, nas reuniões sobre informação e negociações, realizadas em 06/01/07 e 16/01/07, nas quais também estiveram presentes representantes da entidade empregadora, trabalhadores/as, dirigentes sindicais e representantes da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

Na referida reunião, foi celebrado o acordo parcelar a que se referem o artigo 420.º e o artigo 422.º do Código do Trabalho, não tendo sido levantadas questões que se relacionem com as citadas trabalhadoras.

De salientar ainda que na reunião sobre informação e negociações, realizada em 16/01/07, a direcção da empresa referiu que iria criar cento e cinco oportunidades de emprego, às quais se poderiam candidatar grávidas, puérperas e lactantes ligadas à área produtiva do ..., desde que preenchessem os requisitos técnicos correspondentes.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A legislação nacional prevê o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias (Cfr. n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa).
- 2.2. Como consequência do princípio constitucional indicado, impõe o n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências mencionadas é, de acordo com o n.º 1 do artigo 496.º do Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- 2.3. Assim sendo, a CITE, ao pronunciar-se sobre um processo de despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, que lhe é presente, tem de obrigatoriamente conhecer da matéria de facto, verificar da sua conformidade com as normas legais, a fim de constatar se existe, ou não, discriminação com base no sexo. O não respeito das regras estabelecidas na lei nesta matéria pode indiciar a existência de discriminação.
- 2.4. Por imposição do artigo 397.º do Código do Trabalho, considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme a dimensão da empresa, ou sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológico.
A lei considera motivos de mercado, nomeadamente, a redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou a impossibilidade superveniente, prática legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado. E motivos estruturais, designadamente, o desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, a reestruturação da organização produtiva ou a substituição de produtos dominantes.

- 2.5. O presente despedimento colectivo é motivado pelo encerramento de vários sectores da fábrica ligados à área produtiva do modelo ..., devido à definitiva cessação do fabrico daquele modelo pela mencionada empresa, o que constitui motivo de mercado para o despedimento dos/as trabalhadores/as.
- 2.6. De acordo com os elementos disponíveis no processo, constata-se que a empresa deu cumprimento aos procedimentos legais previstos nos artigos 419.º e 420.º do Código do Trabalho.
- 2.7. Por outro lado, a documentação junta ao processo pela empresa comprova os factos alegados respeitantes à definitiva cessação do fabrico do modelo ... por parte da empresa ...
Além do mais, as trabalhadoras que são objecto de protecção especial estiveram representadas pela Comissão de Trabalhadores nas reuniões ocorridas sobre informação e negociações, não tendo, aquela, levantado quaisquer questões que se relacionem com as mesmas.
- 2.8. Face ao que precede, a CITE emite parecer favorável à inclusão das trabalhadoras já atrás identificadas no processo de despedimento colectivo promovido pela ..., L.^{da}, devido aos motivos apontados nos pontos 2.4. a 2.7. do presente parecer.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face a todo o exposto, a Comissão não entende haver razão para emitir parecer desfavorável à inclusão das trabalhadoras atrás identificadas no processo de despedimento colectivo promovido pela ..., L.^{da}, face aos motivos apontados nos pontos 2.4. a 2.7. do presente parecer jurídico.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE FEVEREIRO DE 2007, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

A UGT vota desfavoravelmente este projecto de parecer, pois não podemos ignorar que todo o processo foi marcado por falta de informação, tendo mesmo motivado uma reacção por parte dos trabalhadores em plenário que repudiaram este processo de despedimento colectivo, bem como responsabilizar o Governo, por ter dado, ao que parece, o seu aval ao despedimento colectivo sem nunca ter dado uma palavra aos trabalhadores e seus representantes.

PARECER N.º 14/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 35 – DG/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 29/01/2007, a CITE recebeu da ..., em representação da sua associada ..., L.^{da}, cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A nota de culpa refere que *a trabalhadora arguida foi admitida ao serviço da Empresa Arguente, em 10/08/2002, com a categoria de Caixeira ajudante.*
- 1.3. A entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de *no passado dia 25/10/2006, pelas 16h30, ter feito a entrega à Arguente, mediante pessoa estranha à Empresa, de Declaração datada de 17 do mesmo mês e subscrita por médica do Centro de Saúde da ..., atestando estar aquela doente por um período provável de 04 dias.*
 - 1.3.1. *A Declaração em causa apresentava indícios de ter sido rasurada pelo que no mesmo dia o Supervisor ... contactou telefonicamente a referida médica, a qual confirmou ter, de facto, emitido uma Declaração de doença por 01 dia, ao invés dos 04 que nela figuravam. Essa mesma informação foi, depois, corroborada por escrito pela médica em causa, por fax enviado à Arguente, com data de 27/10/06.*
 - 1.3.2. *Já anteriormente apresentara a arguida outra Declaração datada de 03 do mesmo mês de Outubro e subscrita por outra médica do Centro de Saúde da ..., atestando estar aquela doente por um período provável de 04 dias.*
 - 1.3.3. *Também a referida Declaração apresentava indícios de ter sido rasurada, suspeita essa que veio a ser confirmada pela própria médica, por fax enviado à Arguente, em 19/10/06, no qual atestou ter emitido e entregue à arguida uma Declaração de doença por 01 dia, ao invés dos 04 que nela figuravam.*

- 1.3.4. *Certo é que faltou a arguida ao serviço nos dias 03, 04 e 06/10 e 17, 18, 19 e 20/10 alterando, para justificar perante a Arguente tais ausências, as Declarações médicas que lhe haviam sido entregues.*
- 1.4. A entidade empregadora conclui que *o comportamento adoptado pela arguida compromete a confiança nela depositada pela Arguente, em termos que tornam insustentável a manutenção da relação de trabalho entre ambas firmada.*
- 1.4.1. Face ao que antecede, *é intenção da Arguente proceder ao despedimento da trabalhadora arguida com justa causa, nos termos dos n.ºs 1 e 3 alínea f) do artigo 396.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/03, de 27-08.*
- 1.5. A trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa, confessando os factos de que é acusada pela entidade empregadora, justificando tal comportamento, que alega não ter sido premeditado, com uma depressão nervosa, que a obrigou a recorrer a um médico psiquiatra, em consequência *das dificuldades da sua gravidez, dos problemas de saúde sofridos e das pressões da entidade empregadora para pôr termo ao contrato 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 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 directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de

tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea c) do artigo 3.º daquela directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

- 2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, que *o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa*, pelo que a entidade patronal tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.
- 2.3. Consta-se que a trabalhadora arguida se responsabilizou pelas rasuras das duas declarações do Centro de Saúde da..., de 03/10/2006 e de 17/10/2006, alterando o número de dias de doença e impossibilidade para o trabalho, concedido pelo médico, de 1 para 4 e tendo tais rasuras proporcionado à trabalhadora duas vezes 4 dias sem comparecer ao trabalho.
- 2.4. Ora, as *dificuldades da gravidez, os problemas de saúde sofridos e as pressões da entidade empregadora para pôr termo ao contrato de trabalho*, alegados pela trabalhadora arguida, não podem justificar a rasura de duas declarações médicas.
 - 2.4.1. Este comportamento é culposos, porque revela uma vontade consciente por parte da trabalhadora arguida de enganar a empresa, pois só o médico podia avaliar a necessidade que aquela tinha de faltar ao trabalho, e, por duas vezes, no mesmo mês, duas médicas entenderam que deveria ser apenas de um dia e não de quatro dias a ausência ao trabalho da trabalhadora arguida.
 - 2.4.2. O referido comportamento da trabalhadora arguida é grave, porque além de repetido, prejudica a entidade empregadora e faz quebrar a necessária confiança que deve existir entre ambas as partes, tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.
- 2.5. Assim, considera-se que a entidade empregadora ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE FEVEREIRO DE 2007, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

A UGT vota desfavoravelmente este projecto de parecer, pois considera que na situação em apreço a trabalhadora estava afectada física e psicologicamente, em virtude de um descolamento da placenta. Mais, entendemos que, nesta situação, a sanção disciplinar a aplicar poderia ser menos gravosa e proporcional ao facto praticado.

PARECER N.º 15/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 19 – DL-E/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 16 de Janeiro de 2007, a CITE recebeu carta registada do Senhor Presidente da Direcção do ..., dizendo que ... *por força das circunstâncias vem-nos na necessidade de proceder a extinção de posto de trabalho que no caso concreto atinge, pelos critérios a Senhora ..., actualmente lactante.*
- 1.2. A instituição ... é definida pelo seu presidente como Associação Social – IPSS n.º ..., que desenvolve as suas actividades na área social, sem alojamento.
- 1.3. Na referida carta, o Presidente da Direcção justifica a sua posição ... *em virtude dos valores/receitas de Novembro seguirem as tendências de Outubro de 2006.*
- 1.4. Evoca ainda o decréscimo de utentes, não o quantificando e desconhecendo-se o rácio de que partiu a Instituição.
- 1.5. Refere ainda a fls. 2 da informação de 2 de Janeiro de 2007, *que está a agir de boa fé e que em face dos resultados financeiros se torna impossível a subsistência da relação de trabalho ...*
- 1.6. Em 1 de Fevereiro de 2007, encetaram-se vários contactos telefónicos com o espaço ... sem sucesso, dado que o telefone se encontra *fora de serviço (à data da elaboração do parecer).*
- 1.7. Ainda nesse dia foi expedida carta urgente solicitando informações complementares, a saber:
 - Número de utentes no ano lectivo de 2005/2006 e 2006/2007;
 - Plano de actividades dos anos lectivos 2005/2006 e 2006/2007;
 - Relatório financeiro relativo ao ano de 2005 e 2006, donde conste o parecer do técnico oficial de contas e a aprovação da trabalhadora;
 - Morada da trabalhadora.
- 1.8. Até à data da elaboração deste projecto de parecer, não obtivemos qualquer resposta por parte da Direcção nem foi recebida qualquer outra documentação ou justificação adicional, já solicitada.

- 1.9. Também não foi possível contactar a trabalhadora porque não nos foi fornecido o seu contacto pela entidade empregadora, pese embora a nossa solicitação nesse sentido.
- 1.10. Constatando inúmeras fragilidades procedimentais neste processo ao nível instrutório, foram solicitados esclarecimentos ao Centro Distrital da Segurança Social de ...
- 1.11. Do *e-mail*, recebido em 9 de Fevereiro de 2007, resulta que *Relativamente aos dados solicitados, somos a informar que a Instituição a que se refere é IPSS estando registada com o n.º ... de ... a funcionar na Av. ..., em ..., desenvolve actividade de Creche, não possuindo acordos de Cooperação. Desconhece-se o n.º de utentes que frequentam a IPSS. Tratando-se de uma actividade lucrativa, esta deve reger-se pelo Dec.-Lei n.º 133-A/97de, 30 de Maio, Despacho Normativo 99/89, de 27 de Outubro – Actividades de Creche e Despacho Normativo 96/89 – Actividades de ATL.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O acesso ao emprego em condições de igualdade é um direito consagrado na Constituição da República Portuguesa e assegurado através de legislação específica. Também o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa, encontra especial acolhimento no ordenamento jurídico nacional, nomeadamente no Código do Trabalho e na Lei regulamentadora.
- 2.2. Como consequência do princípio constitucional indicado, sempre que se mostre necessário promover um despedimento individual, a entidade empregadora tem sempre que formalizar por escrito, com a invocação individualizadora das infracções praticadas.
- 2.3. O despedimento de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa, e só pode ser concretizado, após ter sido dado o prévio parecer da CITE, e se este for desfavorável, o despedimento só pode ocorrer após decisão judicial que reconheça a existência do motivo justificativo.
- 2.4. A regulamentação da protecção no despedimento encontra-se prevista no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, e o não respeito pelas regras estabelecidas pode indiciar a existência de discriminação.
- 2.5. O recurso ao despedimento por extinção do posto de trabalho continua dependente de um apertado conjunto de requisitos substanciais e proces-

suais, que obriga o empregador a ter especiais cautelas no cumprimento das diversas regras subjacentes a este procedimento.

- 2.6. Assim, compulsado todo o processo e não obstante todas as diligências pela Comissão no sentido de a Associação enviar os elementos documentais por forma a esclarecer as dúvidas suscitadas no decurso da apreciação instrutória deste processo, a verdade é que, até agora, com os documentos disponíveis, podemos sustentar que, efectivamente, os requisitos cumulativos previstos no artigo 403.º do Código do Trabalho não estão todos cumpridos.

Senão vejamos:

A empresa alega dificuldades económicas e, efectivamente, essa situação vem de alguma forma plasmada no sintético relatório de contas. Refere um saldo negativo de € 320,18 no mês de Setembro de 2006 e igual saldo negativo em Outubro de 2006 (*curiosamente menor*), de € 149,11, apresentando uma previsão negativa de € 344,50.

Ora, invocando a entidade patronal motivos económicos para justificar a extinção do posto de trabalho desta trabalhadora, cabe-lhe o ónus da prova desses motivos, bem como do cumprimento de todos os trâmites legais, que, com fundamento nela, determinam a cessação do contrato. Da apreciação do documento, resulta que as receitas médias mensais são sensivelmente de € 5.000 e as despesas, igualmente, de € 5.000.

Não sabemos de que rácio de utentes parte a instituição, nem tão pouco nos é apresentado um relatório financeiro consistente que prove inequivocamente um *deficit* financeiro sustentado que legitime tal despedimento, invocando extinção de posto de trabalho.

- 2.7. Por outro lado, o n.º 2 do artigo 403.º do Código do Trabalho determina que, na concretização de postos de trabalho a extinguir, devem ser observados, por referência aos respectivos titulares, os critérios, pela ordem referida:

- *Menor antiguidade no posto de trabalho;*
- *Menor antiguidade na categoria profissional;*
- *Categoria profissional de classe inferior;*
- *Menor antiguidade na empresa.*

Efectivamente, este requisito encontra-se cumprido dado que a trabalhadora ... é a de menor antiguidade no posto de trabalho, na categoria profissional, de classe inferior e de menor antiguidade na empresa.

Mas, tratando-se de um ATL, do qual desconhecemos as idades das crianças, variável determinante no sentido de apurar o número de auxiliares de acção de educativa necessárias para o cumprimento do Despacho Normativo 99/89, de 27 de Outubro, e dado relevante no

sentido de apurar eventual discriminação na extinção do posto de trabalho desta trabalhadora lactante, fica em aberto o modo como vai esta Associação dar cabal continuidade à sua acção educativa, dado que afirma *pretender continuar a sua actividade*.

- 2.8. Por último, sabemos que esta instituição, embora invoque a condição de IPSS, efectivamente não levou por diante o processo que lhe permitiria beneficiar de acordos de cooperação com a Segurança Social, que naturalmente a ajudariam a minimizar eventuais prejuízos.
- 2.9. Efectivamente, a comprovada redução da actividade da empresa pressupõe uma substancial redução de rendimentos, não se verificando este fundamento, dado que só se provou um *deficit* que, no cômputo de € 5000, não passa de uma minudência ..., de € 344,50, que são apenas um ligeiro decréscimo na actividade lucrativa
Para a extinção do posto de trabalho, não basta apenas uma decisão da entidade patronal, sendo necessário que esta cumpra o formalismo legal previsto para a extinção, o qual, no caso *sub judice*, claramente não se encontra cumprido.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Na sequência de todo o exposto, concluiu-se que não se encontram preenchidos os requisitos cumulativos previstos no disposto no artigo 403.º do Código do Trabalho, para a extinção do posto de trabalho por motivos económicos.
- 3.2. Concluindo-se, assim, que o despedimento, a ocorrer, constituirá uma prática discriminatória em função do sexo, a Comissão entende haver razão para emitir parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora, ..., dado que os motivos invocados pela Associação são manifestamente insuficientes, para sustentar a extinção do posto de trabalho por motivos económicos.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE FEVEREIRO DE 2007

PARECER N.º 16/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 86 – DP/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 5 de Março de 2007, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos da legislação mencionada em epígrafe, formulado pela ..., S.A., quanto à sua trabalhadora puérpera ...
- 1.2. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à arguida.
- 1.3. Dado não constar do processo disciplinar informação sobre o estado da trabalhadora, foi solicitado o seu envio à direcção da empresa.
- 1.4. A referida informação foi recebida na CITE, em 13 de Março de 2007.
- 1.5. A trabalhadora, que exerce as funções inerentes à categoria profissional de preparadora de roupa, foi admitida ao serviço da arguente, em 1 de Abril de 2005, para praticar ... *um horário de trabalho compreendido entre as 17:00 horas e as 02:00 horas de domingo a quinta-feira.*
- 1.6. A acusação feita à trabalhadora e constante da nota de culpa refere-se a faltas injustificadas, dadas pela mesma, no período compreendido entre 5 de Janeiro de 2006 e 1 de Novembro de 2006 (05/01, 12/07, 14/03, 25/05, 12/06, 27/06, 28/06, 06/08, 16/08, 05/09, 21/10 e 01/11), totalizando 11 dias de trabalho.
- 1.7. Da mencionada acusação, consta ainda que a trabalhadora não comunicou previamente ou posteriormente as faltas dadas, nem apresentou qualquer justificação para tal, o que levou a entidade patronal a considerar as faltas injustificadas, atendendo a que as faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de 5 dias, e quando imprevisíveis, serão comunicadas ao empregador, logo que possível (Cfr. n.ºs 1 e 2 do artigo 228.º do Código do Trabalho).
- 1.8. O não cumprimento do constante nas normas citadas torna as faltas injustificadas, nos termos do disposto no n.º 6 do artigo 229.º do Código do Trabalho.

- 1.9. Mais consta da acusação que a trabalhadora arguida, ao não justificar as faltas dadas, violou o dever de assiduidade, previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho.
- 1.10. Acresce ainda que, segundo o disposto nos n.ºs 1, 2 e 3, alínea g), do artigo 396.º do Código do Trabalho, ... *constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, designadamente quando o número de faltas injustificadas atinge, em cada ano, 10 faltas interpoladas, independentemente de qualquer prejuízo ou risco ...*
- 1.11. Face ao que antecede, o comportamento da trabalhadora quebrou a relação de confiança subjacente ao contrato de trabalho e impossibilitou a subsistência do vínculo laboral, o que constitui justa causa de despedimento, nos termos dos n.ºs 1, 2, e 3, alínea g), do artigo 396.º do Código do Trabalho.
- 1.12. A entidade patronal fixou à trabalhadora um prazo de 10 dias úteis, para, querendo, responder por escrito e requerer quaisquer diligências probatórias.
- 1.13. A trabalhadora não respondeu à nota de culpa, apesar de ter sido devidamente notificada para o fazer.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. No que se refere a matéria sobre protecção no despedimento de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, em conformidade com a legislação comunitária, nomeadamente com a Directiva 76/207, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE, e com a Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, a legislação nacional prevê uma protecção especial no despedimento de estas trabalhadoras, ao consagrar a obrigatoriedade de o empregador (e não da trabalhadora) solicitar parecer prévio da CITE, sempre que pretenda despedir uma trabalhadora neste estado.

O despedimento por facto imputável àquelas trabalhadoras presume-se feito sem justa causa, devendo o empregador apresentar prova em contrário, ou seja, prova em como aquela trabalhadora não está a ser despedida sem justa causa (Cfr. n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).

É neste enquadramento que importa verificar se foi comprovada alguma acusação contra a trabalhadora que justifique a aplicação da sanção de despedimento.

Com efeito:

- 2.2. O empregador não apresentou depoimentos de testemunhas ou documentos que comprovem as acusações que imputa à trabalhadora, constantes dos pontos n.ºs 4 a 7 da nota de culpa.
- 2.3. Cabe ainda referir que o artigo 228.º (n.ºs 1 e 2) do Código do Trabalho, sob a epígrafe *Comunicação da falta justificada*, estabelece que, quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal, logo que possível. Quando previstas, são comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias. Em caso de incumprimento das obrigações previstas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 228.º do Código do Trabalho, as faltas são consideradas injustificadas, de acordo com o disposto no n.º 6 do artigo 229.º do referido código.
- 2.4. Quanto ao alegado pela arguente – que o comportamento da trabalhadora se encontra enquadrado nos termos conjugados dos n.ºs 1, 2 e 3, alínea g), do artigo 396.º do Código do Trabalho – ainda que a trabalhadora tivesse eventualmente faltado nos dias indicados nos autos, o comportamento da trabalhadora não constituiria justa causa de despedimento, uma vez que não se encontram reunidos os requisitos previstos nos n.ºs 1 e 2 do mencionado preceito legal, devido ao facto de a arguente não ter demonstrado que o comportamento da arguida impossibilitou a relação laboral, conforme tem sido entendimento da jurisprudência, designadamente a colhida no Acórdão do STJ de 15/02/2006, proferido no processo n.º 0552844, que refere: *O comportamento previsto no artigo 9.º, n.º 2, al. g) da LCCT (faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas) não implica a verificação automática da justa causa de despedimento, impondo-se averiguar do preenchimento da cláusula geral contida no n.º 1 do mesmo preceito (actualmente n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho).*

III – CONCLUSÃO

- 3.1. O empregador não apresentou depoimentos de testemunhas ou documentos que comprovem as acusações que imputa à trabalhadora, constantes dos pontos n.ºs 4 a 7 da nota de culpa.
- 3.2. Ainda que os factos constantes da nota de culpa se encontrassem comprovados, para haver justa causa de despedimento teriam que estar reunidos os requisitos previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

- 3.3. Face ao que antecede, considera-se que a empresa ..., S.A., não ilidiu a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, e, nestes termos, o parecer é desfavorável ao despedimento da trabalhadora puérpera ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 22 DE MARÇO DE 2007**

PARECER N.º 17/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 73 – DG/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 22 de Fevereiro de 2007, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos da legislação mencionada em epígrafe, formulado pela ..., quanto à sua trabalhadora grávida ...
- 1.2. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de parte do processo disciplinar instaurado à arguida.
- 1.3. Dado não constar do processo disciplinar a resposta da trabalhadora à nota de culpa, bem como os anexos indicados de 4 a 9 na nota de culpa, foi solicitado o seu envio à direcção da arguente, sendo a trabalhadora informada de tal.
- 1.4. Em 1 de Março de 2007, os serviços da CITE receberam um fax da ..., a reiterar que a trabalhadora não respondeu a nota de culpa, que vinha acompanhado dos documentos solicitados.
- 1.5. O processo disciplinar foi precedido de processo prévio de inquérito, durante o qual foram inquiridas quatro testemunhas trabalhadoras da arguente.
 - 1.5.1. A trabalhadora exerce as funções inerentes à categoria profissional de monitora de jardinagem, e foi admitida ao serviço da arguente em 13 de Setembro de 1999.
 - 1.5.2. À trabalhadora são imputados os seguintes comportamentos irregulares:
 - 1.5.3. Entre o dia 24 e o dia 31 de Outubro de 2006, não assinou as folhas do livro de ponto, nem apresentou qualquer justificação para tal, o que levou a arguente a considerar que a trabalhadora tinha faltado injustificadamente durante aquele período.
 - 1.5.4. No dia 22 de Novembro de 2006 (na presença de duas colaboradoras da arguente e sem autorização e conhecimento dos seus superiores hierárquicos), rasgou a folha de faltas relativa ao dia 9 de Novembro de 2006, e substituiu-a por folha de férias com data anterior ao dia 9.

- 1.5.5. Faltou ao serviço para ir a consultas médicas, mas não avisou com a devida antecedência que ia faltar, o que causou ... *graves transtornos na orientação do trabalho.*
- 1.5.6. Não entregou com a devida brevidade a justificação das faltas dadas.
- 1.5.7. Em 27 de Fevereiro de 2006, a direcção da arguente instaurou processo disciplinar à arguida, devido ao facto de ... *esta não assinar o livro de ponto por vários dias e a posteriori vir assinar ... em dias que tinha faltado.* Tal levou a que à arguida fosse aplicada uma repreensão.
- 1.5.8. Há 12 meses que não entrega os sumários respeitantes à sua actividade, apesar de os mesmos terem sido solicitados verbalmente, várias vezes, e através da informação interna n.º 24/06.
- 1.5.9. No dia 14 de Dezembro de 2006 (sem autorização dos seus superiores hierárquicos), foi encontrar-se com um colega no jardim de um cliente da ... e, sem estar autorizada para tal, cortou uma planta de estimação e em vias de extinção, o que levou o cliente a ameaçar prescindir dos serviços de jardinagem efectuados pela arguente.
- 1.5.10. A arguente tem recebido reclamações de clientes a exigir que a trabalhadora não exerça as suas funções nos seus jardins, devido ao facto de esta ser pouco cuidadosa e mesmo preguiçosa, como foi comprovado pela ... e pelo trabalhador ...
- 1.5.11. Por motivos de segurança e de controlo do trabalho, foi atribuído à trabalhadora um telemóvel que incluía um saldo mensal de € 10. No entanto, no mês de Novembro, apresentou um gasto de € 76, sem ter justificado a que se devia tal.
- 1.6. Com os comportamentos descritos, a arguida ... *violou o dever de respeito e obediência para com o empregador, bem como os seus deveres enquanto trabalhadora* ... impostos pelas alíneas a), b), c), d) e g) do n.º 1 e n.º 2 do artigo 121.º do Código do Trabalho, sendo intenção da ... proceder à aplicação da adequada sanção disciplinar.
- 1.7. A entidade patronal fixou à trabalhadora um prazo de 10 dias úteis, para, querendo, responder por escrito à nota de culpa.
- 1.8. A trabalhadora não respondeu à nota de culpa, nem ao ofício n.º ... desta Comissão, datado de 27/02/07.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. No que se refere a matéria sobre protecção no despedimento de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, em conformidade com a legislação comunitária, nomeadamente com a Directiva 76/207, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE, e com a Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, a legislação nacional prevê uma protecção especial no despedimento de estas trabalhadoras, ao consagrar a obrigatoriedade de o empregador (e não da trabalhadora) solicitar parecer prévio da CITE, sempre que pretenda despedir uma trabalhadora neste estado.

O despedimento por facto imputável àquelas trabalhadoras presume-se feito sem justa causa, devendo o empregador apresentar prova em contrário, ou seja, prova em como aquela trabalhadora não está a ser despedida sem justa causa (Cfr. n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).

É neste enquadramento que importa verificar se foi comprovada alguma acusação contra a trabalhadora que justifique a aplicação da sanção de despedimento.

Com efeito:

- 2.2. Dos dados do processo resulta que, durante o período referido em 1.5.3. do parecer, a trabalhadora não assinou a folha do livro de ponto, o que levou a arguente a considerar que a trabalhadora faltou injustificadamente, devido a não ter apresentado qualquer justificação para o sucedido.

Assim, embora a trabalhadora tenha dado seis faltas injustificadas, durante aquele período de tempo, o seu comportamento não se enquadra na segunda parte da alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, devido ao facto de a arguente não ter demonstrado que o comportamento da arguida impossibilitou a relação laboral entre as partes, conforme tem sido entendimento da jurisprudência, designadamente a colhida no acórdão do STJ de 15/02/2006, proferido no processo n.º 0552844, que refere: *O comportamento previsto no art.º 9.º, n.º 2, al. g) da LCCT («faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ... ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas») não implica a verificação automática da justa causa de despedimento, impondo-se averiguar do preenchimento da cláusula geral contida no n.º 1 do mesmo preceito* (actualmente n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho).

- 2.3. No que diz respeito ao facto constante do ponto n.º 4 da nota de culpa, não se encontra provado que a trabalhadora, na presença de duas

colaboradoras da arguente, tenha rasgado a folha de faltas do dia 9 de Novembro de 2006, e a tenha substituído por folha de férias com data anterior àquele dia, na medida em que a testemunha ... e a testemunha ... referem nas suas declarações que não se recordam se a trabalhadora rasgou a folha na sua presença.

Acresce ainda que o documento junto aos autos como n.º 2 apenas prova que a arguida, em 22 de Novembro de 2006, solicitou à Presidente da Direcção da ... que lhe concedesse dois dias de férias, nos dias 9 e 10 de Novembro de 2006, mas não foi exarado qualquer despacho da direcção sobre o documento.

- 2.4. No que concerne ao alegado nos pontos n.ºs 5 e 6 da nota de culpa, dos elementos constantes dos depoimentos prestados por ... e ..., e da prova documental junta aos autos como doc. n.ºs 3 a 5, retira-se que a trabalhadora foi a consultas médicas, mas não comunicou com a devida antecedência a ida a essas consultas, conforme dispõe o n.º 1 do artigo 228.º do Código do Trabalho, que estabelece que, quando previstas, as faltas são comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

Desta forma, embora a trabalhadora tenha apresentado documento idóneo para justificar as faltas dadas, não tendo comunicado com a antecedência devida ao empregador que ia faltar nos dias indicados na nota de culpa, as faltas terão que ser consideradas injustificadas, de acordo com o disposto no n.º 6 do artigo 229.º do Código do Trabalho.

Admite-se que o comportamento da trabalhadora tenha acarretado para a empresa alguma desorganização. No entanto, não estão suficientemente concretizados os alegados *graves transtornos na orientação do trabalho* indicados na nota de culpa, para que o comportamento da trabalhadora possa constituir justa causa de despedimento, de acordo com o disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

- 2.5. Quanto ao alegado pela arguente nos pontos n.ºs 10 e 11 da nota de culpa, tal não se encontra provado, na medida em que a testemunha ... refere nas suas declarações que a trabalhadora não entregou os sumários relativos à sua actividade desde o início do ano, mas não indica o ano a que se refere, nem confirma que a arguida não procede à entrega dos sumários há 12 meses.

- 2.6. No que respeita aos factos constantes dos pontos n.ºs 12 a 15 da nota de culpa, verifica-se que a trabalhadora cortou os azevinhos existentes no jardim de um cliente da arguente, sem estar autorizada para tal. Afigura-se-nos que o comportamento da trabalhadora é incorrecto, mas não se encontra provado que, com este comportamento, tenha causado prejuízo à entidade patronal, na medida em que não se encontra junto

aos autos prova documental ou testemunhal que indique tal, nem que o cliente ... tenha ameaçado prescindir dos serviços de jardinagem efectuados pela ...

Acresce ainda que dos dados do processo não resulta que a trabalhadora tenha declarado à sua superior hierárquica que levou parte dos azevinhos para casa e tenha deitado fora a outra parte.

- 2.7. No que concerne aos factos constantes dos pontos n.ºs 16 e 17 da nota de culpa, também não se encontra provado que a ... tenha recebido reclamações de clientes a solicitar que a trabalhadora não exercesse as suas funções nos seus jardins, uma vez que não se encontra junto ao processo nenhuma reclamação de clientes.

Ainda ao que é alegado pela arguente, que se prende com o facto de a trabalhadora ser uma pessoa pouco cuidadora e preguiçosa (conforme comprovado pela ..., no dia 21 de Dezembro de 2006, segundo alega a arguente), tal não se poderá considerar por provado, uma vez que a superior hierárquica da arguida refere que a trabalhadora é despistada, desorganizada, esquecida, preguiçosa, mas não aponta nenhuma situação concreta que comprove detalhada e objectivamente qualquer facto individualizado.

Por outro lado, o colega da trabalhadora – ..., também, não aponta nenhuma situação concreta que possa ser imputada à trabalhadora.

- 2.8. No que diz respeito ao facto constante do ponto n.º 18 da nota de culpa, (ainda que a prova testemunhal e a prova documental sejam contraditórias com o que consta da 1.ª parte do ponto 18 da nota de culpa) e admitindo que a trabalhadora ultrapassou o *plafond* que foi fixado para efectuar chamadas telefónicas, este seu comportamento não constitui justa causa de despedimento, uma vez que a arguente não logrou provar que o mesmo a tenha lesado significativamente e, como tal, tenha impossibilitado a relação laboral, atendendo ao prescrito no n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

- 2.9. Assim, embora alguns comportamentos da trabalhadora, nomeadamente os constantes dos pontos 2.1., 2.3. 2.5. e 2.7. do presente parecer, se tenham revelado desadequados nas situações *sub judice*, a pena de despedimento é excessiva (uma vez que não são enquadráveis nos n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho), tendo em conta que a sanção deve ser proporcional à infracção, de acordo com o disposto no artigo 367.º do Código do Trabalho, podendo o empregador aplicar uma outra sanção, conforme dispõe o artigo 366.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Parte dos comportamentos imputados à trabalhadora arguida não se encontram comprovados, nomeadamente os que poderiam eventualmente constituir justa causa de despedimento.
- 3.2. Embora os comportamentos que se encontram comprovados se tenham revelado desadequados nas situações *sub judice*, a pena de despedimento seria excessiva (por não estarem reunidos os requisitos previsto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho), tendo em conta que a sanção deve ser proporcional à infracção, conforme dispõe o n.º 1 do artigo 367.º do Código do Trabalho, podendo o empregador aplicar outra sanção das previstas no artigo 366.º do Código do Trabalho. Acresce ainda que a entidade empregadora nem sequer menciona na nota de culpa a intenção de proceder ao despedimento da trabalhadora.
- 3.3. Face ao que antecede, considera-se que a ... não ilidiu a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho e, nestes termos, o parecer da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é desfavorável ao despedimento da trabalhadora ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE MARÇO DE 2007, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA

PARECER N.º 18/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho – Flexibilidade de horário
Processo n.º 74 – FH/2007

I – OBJECTO

1.1. A CITE recebeu do ..., em 23 de Fevereiro de 2007, pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário, apresentado pela trabalhadora com categoria profissional de empregada de distribuição personalizada, ... a exercer funções no serviço de alimentação, dos ..., nos termos seguintes:

- O ... presta os seus serviços nos ..., mediante um contrato de prestação de serviços de alimentação, do qual decorre a obrigação de fornecimento de todas as refeições do ...;
- Os atrasos ou falhas no cumprimento desta obrigação acarretam graves consequências para o regular funcionamento do ... e colocam em risco o pontual cumprimento do contrato por parte do ...;
- São motivos relacionados com a organização do serviço que não permitem, ao ..., conceder à trabalhadora a prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário;
- O ... informa que a trabalhadora foi notificada via postal, tendo a carta sido devolvida e, por esse facto, notificou-se pessoalmente a trabalhadora, em 14 de Fevereiro de 2007, que não apresentou apreciação escrita.

1.1.1. No requerimento apresentado pela trabalhadora, em 24/01/2007, consta que:

- A trabalhadora tem a seu cargo uma filha com 5 anos de idade que faz parte do seu agregado familiar;
- A criança está inscrita no Jardim-de-Infância ..., cujo horário de funcionamento é das 7.30h às 18.30h;
- Pratica horário de trabalho por turnos, das 8.00h às 16.00h e das 14.00h às 22.00h;
- Pode haver dias em que sai do serviço muito depois do horário de encerramento da creche;
- Neste momento, encontra-se separada do pai da criança, com processo de divórcio a decorrer;

- Pretende a passagem ao regime de horário flexível, a partir do dia 20 de Fevereiro de 2007, pelo prazo de dois anos, com o seguinte horário:

Fixo das 8.00h às 16.00h, permanecendo no regime de folgas rotativas.

A trabalhadora junta fotocópia do Boletim de Nascimento da filha e uma declaração da ..., atestando que a menor frequenta o Jardim-de-Infância ... cujo horário de funcionamento é das 7.30h às 18.30h.

1.1.2. Da intenção de recusa notificada à trabalhadora em 14/02/2007, constam, sucintamente, os seguintes argumentos:

- O serviço de alimentação do ... funciona por turnos, cuja rotatividade é semanal;
- Existem dois turnos, o da manhã e o da tarde;
- Para o regular funcionamento do serviço de alimentação são necessários, no turno da manhã e para as copas, 50 trabalhadores, para a confecção, 50 trabalhadores, para o empratamento, 12 trabalhadores e, para enc./adm./dietistas, 7 trabalhadores.
- No turno da tarde, e para as mesmas áreas, são necessários, respectivamente, 47, 8, 11 e 2 trabalhadores;
- Actualmente, na categoria profissional de Empregada de Distribuição Personalizada, e no turno da manhã (7.00h às 15.00h/8.00h às 16.00h), prestam trabalho duas trabalhadoras em regime de flexibilidade de horário, uma por motivos de saúde e outra porque beneficia do estatuto de trabalhador-estudante.
- Às trabalhadoras que se encontrem a amamentar é concedido o horário correspondente ao turno da manhã;
- São, presentemente, cinco as trabalhadoras a gozar este direito e em Abril regressam duas trabalhadoras que se encontram em licença por maternidade;
- Sendo a rotação dos turnos uma rotação semanal, conceder horários fixos relativamente ao turno da manhã origina a falta de trabalhadores para laborar no turno da tarde e inviabiliza que os restantes trabalhadores deixem de praticar turnos rotativos, invertendo o curso normal de organização do serviço (uma semana no turno da manhã, outra no turno da tarde), passando a duas/três semanas seguidas no turno da tarde e duas/uma semana no da manhã;

- Desta forma, um trabalhador, num mês, pode ter apenas uma semana no turno da manhã, o que causa descontentamento pois estes queixam-se de haver semanas em que não vêm a família;
- O Contrato Colectivo de Trabalho, aplicável ao serviço de alimentação do ... (CCT celebrado entre a ARESP e a FESHOT, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1998) prevê, na alínea f) da cláusula 91.º, para as mulheres com filhos até aos onze anos, a possibilidade de fixação de horário, seguido ou não, com termo até às 20.00 horas, se o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizado;
- O número de trabalhadores para laborarem no turno da tarde também fica limitado;
- Actualmente, apenas dois trabalhadores têm o horário fixo correspondente ao turno da tarde;
- O ..., ao celebrar o contrato de prestação de serviços de alimentação com os ..., assumiu a obrigação de fornecimento de todas as refeições do ... nos horários previamente fixados em função das dietas dos doentes;
- Tal obrigação não se compadece com atrasos ou falhas, sob pena das mais graves consequências para o regular funcionamento daquela Instituição ..., pondo em risco o pontual cumprimento, por parte do ..., do contrato que o vincula aos ...

1.2. A intenção de recusa, datada de 30/01/2007, foi enviada à trabalhadora no dia 31/01/2007. Não foi recebida no dia 01/02/2007, e foi devolvida ao remetente em 13/02/2007.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

1. *Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*
2. *A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

Também o disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e dos pais trabalhadores, que: – *Todos os trabalhadores (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente*

dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

- 2.2. Para concretização dos princípios constitucionais enunciados, e sob a epígrafe *Tempo de trabalho*, prevê o artigo 45.º do Código do Trabalho o direito do trabalhador, com um ou mais filhos menores de doze anos, a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário. O direito enunciado encontra-se regulamentado, para os trabalhadores com contrato individual de trabalho¹, nos artigos 78.º a 82.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, aí se estabelecendo as regras respeitantes ao seu exercício.

- 2.2.1. Para tal, consagra o n.º 1 do artigo 80.º da referida lei regulamentar que o trabalhador deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de flexibilidade de horário:

- Solicitar ao empregador a flexibilidade de horário por escrito e com uma antecedência de trinta dias em relação à data em que pretende iniciar o exercício deste direito;
- Indicar o prazo previsto em que pretende gozar de um regime de trabalho especial, com um limite de dois ou três anos, consoante se trate de menos de três filhos ou se trate de três filhos ou mais;
- Declarar que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

- 2.2.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. Além do dever de fundamentação da recusa, e sempre que esta ocorra, é ainda obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando a sua falta a aceitação do pedido deste, nos precisos termos em que o formulou.²

Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através

¹ Vide artigos 1.º, 110.º e seguintes da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

² Vide n.ºs 6 e 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.³

2.3. Ao abrigo da legislação mencionada, o ... enviou à CITE o processo, cujo conteúdo determina as seguintes considerações:

2.3.1. A empresa envia a intenção de recusa em 31/01/2007, sete dias após ter recebido o pedido da trabalhadora. Não foi possível a entrega em 01/02/2007, tendo sido devolvida ao remetente em 13/02/2007, e sendo posteriormente comunicada, a referida intenção de recusa em 14/02/2007, agora de forma presencial. A empresa solicita a emissão de parecer prévio à CITE em 23/02/2007.

De acordo com as datas indicadas verifica-se o cumprimento dos prazos indicados nos n.ºs 4 e 6 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Nestes termos, cabe analisar o conteúdo, tanto do pedido formulado pela trabalhadora, como da intenção de recusa emitida pela empresa, não existindo, conforme informação da empresa, apreciação escrita à exposição de motivos.

2.3.1.1. Quanto ao pedido formulado pela trabalhadora, este requer as seguintes considerações:

- Formalmente, não cumpre os requisitos legais uma vez que não declara que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal. Ao estabelecer este requisito, o legislador entendeu necessária a clarificação da situação familiar em relação ao menor, o que não é feito.
- Substancialmente, o pedido da trabalhadora não consubstancia um pedido de flexibilidade de horário de trabalho, nos termos descritos no artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, porquanto:
Entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro dos limites referidos no n.º 3 do preceito legal mencionado, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário;

³ Vide n.º 3 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

A flexibilidade de horário deve conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

Devem ser indicados os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

Deve ser estabelecido um período para intervalo de descanso não superior a duas horas;

O trabalhador que trabalhe em regime de flexibilidade de horário pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas;

O regime de trabalho com flexibilidade de horário referido nos números anteriores deve ser elaborado pelo empregador.

Muito embora fossem estes os requisitos legais que deveriam ter sido observados, a empresa aceitou o pedido e fundamentou a recusa, pelo que esta Comissão analisa os fundamentos invocados.

- 2.3.1.2. A trabalhadora requer a atribuição de um horário fixo, com início às 8.00h e término às 16.00h, permanecendo no regime de folgas rotativas.

Da intenção de recusa, apresentada pela entidade empregadora, resulta que para o regular funcionamento do serviço de alimentação são necessários 119 trabalhadores, no turno da manhã, e 68, no turno da tarde.

Actualmente são sete os trabalhadores com horário atribuído, exclusivamente, no turno da manhã e dois com horário fixo, no turno da tarde.

Conceder horários fixos, nesse turno, origina a falta de pessoal no turno da tarde o que implica que os restantes trabalhadores não podem exercer rotatividade semanal, invertendo a organização do serviço e provocando o descontentamento dos mesmos.

Igualmente, ao assumir com os ... a obrigação de fornecimento de todas as refeições, nos horários fixados em função das dietas dos doentes, os atrasos ou falhas implicarão consequências no funcionamento do ... e no cumprimento do contrato de prestação de serviços que vincula o ... aos ...

- 2.3.2. As tarefas desempenhadas pelo empregado de distribuição personalizada são as de preparar o equipamento necessário ao serviço, reunir os alimentos das secções de produção, proceder ao seu acondicionamento e fazer a entrega ao consumidor, designadamente doentes, cabendo-lhe, ainda, tarefas de recolha, higienização e arrumação dos utensílios e das áreas de acondicionamento, preparação e armazenagem, bem como o controlo das encomendas e preparação das requisições aos sectores de produção.

Esta definição vem prevista na revisão do anexo IV do Contrato Colectivo de Trabalho aplicável, sobre definição técnica das categorias, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2000.

- 2.3.3. O serviço de alimentação funciona entre as 7.00h e as 22.00h. Por determinação do artigo 189.º do Código do Trabalho, devem ser organizados turnos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho⁴.

- 2.3.4. Assim, a alteração da organização do tempo de trabalho, na medida em que implique a criação de horários não rotativos, quando essa é condição essencial para o funcionamento da empresa ou serviço, como é o caso da necessidade de cumprir os horários fixados para a distribuição das refeições do ..., de acordo com as dietas dos doentes, é motivo atendível para a recusa apresentada.

De facto, o requerido pela trabalhadora consubstancia, não a flexibilidade de horário prevista na lei, mas sim a passagem de um regime de trabalho por turnos para o regime de trabalho em horário fixo diurno.

Dado que são invocados fundamentos em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa justificativos da recusa

⁴ Vide artigo 158.º do Código do Trabalho sobre período normal de trabalho.

em análise, designadamente o referido cumprimento dos horários para servir as refeições aos doentes, reconhecem-se as razões apontadas.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Pelas razões indicadas nos pontos antecedentes, a CITE emite parecer prévio favorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, nos termos requeridos pela trabalhadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE MARÇO DE 2007

PARECER N.º 19/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 72 – DL-E/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 21 de Fevereiro de 2007, a CITE recebeu carta registada da Gerência da ..., dizendo que ... *por motivos de variações de mercado, porque os produtos vendidos no estabelecimento de ... deixaram de ter a mesma aceitação no mercado, comparativamente a anos anteriores, levando a uma diminuição no valor de vendas e transacções ... na ordem dos 26,6%, no estabelecimento em causa*, pretendem extinguir o posto de trabalho de ...
- 1.2. Trata-se de uma empresa de Equipamentos e Comunicações, L.^{da}, com sede na ..., em ...
- 1.3. Na referida carta dirigida à trabalhadora, a empresa evoca reorganização no estabelecimento de ..., implicando cessação do contrato da trabalhadora lactante, visando uma redução de custos, no sector de vendas do estabelecimento.
- 1.4. Na medida em que não existem outros trabalhadores na empresa, nem quaisquer outros contratados a termo, no estabelecimento com a mesma categoria, foi ... *ponderado o critério de ordem de prioridade a respectiva categoria*.
- 1.5. Verifica-se que no estabelecimento existe um outro trabalhador – ..., com a mesma categoria da trabalhadora (2.º *Caixeiro*), cujo posto de trabalho se pretende extinguir. Iniciou funções em Abril de 2004.
- 1.6. A trabalhadora lactante ... tem a mesma categoria, mas iniciou funções posteriormente, ou seja, em 2 de Julho de 2004.
- 1.7. A Gerência comunicou em prazo à trabalhadora, informou-a dos motivos da cessação, colocou à sua disposição a indemnização a que terá direito se se vier a concretizar o despedimento e demonstrou que pretende proceder à extinção do posto de menor antiguidade.
- 1.8. A trabalhadora não respondeu ao pré-aviso.
- 1.9. A empresa demonstra de forma sucinta a alteração alegada na sua situação económica, mormente as *variações de mercado* e o consequente decréscimo substancial de vendas.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O acesso ao emprego em condições de igualdade é um direito consagrado na Constituição da República Portuguesa e assegurado através de legislação específica. Também o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa, encontra especial acolhimento no ordenamento jurídico nacional, nomeadamente no Código do Trabalho e na Lei regulamentadora.
- 2.2. A regulamentação da protecção no despedimento encontra-se prevista no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e o não respeito pelas regras estabelecidas pode indiciar a existência de discriminação.
- 2.3. O recurso ao despedimento por extinção do posto de trabalho continua dependente de um apertado conjunto de requisitos substanciais e processuais, que obriga o empregador a ter especiais cautelas no cumprimento das diversas regras subjacentes a este procedimento.
- 2.4. Assim, compulsado todo o processo, verifica-se que:
 - A empresa alega e prova que o posto de trabalho a extinguir é o de menor antiguidade na categoria, na empresa e no posto de trabalho.
 - A empresa alega e não prova as variações de mercado, e o decréscimo substancial do volume de vendas, no relatório de gestão.

Senão vejamos:

A empresa alega dificuldades económicas referentes ao mês de Novembro de 2005 e 2006: *... denotamos, neste último ano, um decréscimo substancial no volume de vendas da loja de Lagos comparativamente ao mesmo período de ano anterior.*

Dos € 122.329,37 alcançados em 2005, passámos a um volume de vendas de € 89.781,38, que se traduz numa quebra de 26,61%.

Ora, invocando a entidade patronal motivos económicos para justificar a extinção do posto de trabalho desta trabalhadora, cabe-lhe o ónus da prova desses motivos, bem como do cumprimento de todos os trâmites legais, que, com fundamento nela, determinam a cessação do contrato, nomeadamente a demonstração objectiva desses motivos.

Do processo não constam documentos contabilísticos essenciais, nomeadamente balancetes, demonstração de resultados, balanço de razão, para se poder confirmar adequada e completamente o relatório de gestão.

Verifica-se assim que dos autos não resultam documentos idóneos que comprovem inequivocamente da única razão que vem invocada para a extinção do posto de trabalho que corresponde à quebra de receitas

e à impossibilidade de manutenção da relação laboral, tornando-se esta absolutamente necessária para viabilizar a extinção do posto de trabalho pela empresa.

- 2.5. Pelos motivos invocados, compete às entidades patronais a alegação e a prova dos factos concretos da vida real em que se traduzem os motivos para a extinção do posto de trabalho, demonstrando a impossibilidade na subsistência da relação de trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Assim, não se verificando que se encontram preenchidos os requisitos cumulativos previstos no disposto no artigo 403.º do Código do Trabalho, a Comissão opõe-se ao despedimento da trabalhadora, ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE MARÇO DE 2007, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA

PARECER N.º 20/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 61 – DP-E/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 9 de Fevereiro de 2007, a CITE recebeu, da gerência da ..., L.^{da}, um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera, ..., a exercer funções de Escriturária de 2.^a, admitida na empresa em 1 de Outubro de 2000, no âmbito de um processo por extinção de posto de trabalho.
- 1.2. Quanto ao fundamento invocado para a extinção do posto de trabalho, a entidade empregadora refere:
 - 1.2.1. Tratar-se de uma empresa de terraplanagens e construção civil *que devido à crise no sector (tem) vindo a atravessar enormes dificuldades e que, desde meio de 2004, a firma tem vindo a complicar-se financeiramente e consequentemente (tem havido) redução de efectivos no escritório e obras.*
 - 1.2.2. A trabalhadora encontrou-se de baixa médica desde Fevereiro de 2006, teve um bebé em 25 de Outubro de 2006 e, durante tal período, a situação da firma não melhorou, *tendo existido redução de efectivos por falta de pagamento.*
 - 1.2.3. O serviço desempenhado pela referida trabalhadora tem vindo a ser assegurado pela Tesoureira, admitida em 1997.
 - 1.2.4. *Devido à enorme crise, o volume de trabalho reduziu bastante, não sendo possível suportar todas as despesas.* Como tal, encontra-se em fase de reorganização *de modo a tentar recuperar a firma, pelo que (tem) que reduzir a dimensão da mesma.*
 - 1.2.5. Face às dificuldades financeiras e consequente falta de pagamento dos serviços e assistência que lhe são prestados não tem *telefone, nem fax, nem outros.*
- 1.3. A empresa junta cópia da comunicação enviada à trabalhadora, datada de 25 de Janeiro de 2007, na qual refere, *de acordo com os artigos 402.º e seguintes do Código do Trabalho*, o seguinte:
 - 1.3.1. *Em virtude das enormes dificuldades que a firma está a enfrentar, somos obrigados a reduzir postos de trabalho;*

- 1.3.2. *Como é do seu conhecimento as suas funções têm sido reduzidas devido à falta de condições tanto económicas como tecnológicas e têm sido desempenhadas pela Tesoureira, desde Março de 2006;*
- 1.3.3. *Estando a firma a tentar reorganizar-se e reduzindo a sua dimensão origina a extinção de postos de trabalho;*
- 1.3.4. *Não havendo volume de trabalho que necessite desta categoria, a mesma será extinta.*
- 1.4. O processo enviado à CITE integra ainda uma cópia da carta resposta da trabalhadora, dirigida à entidade empregadora, datada de 1 de Fevereiro de 2007 e assinada, cujo texto se transcreve: *Acuso a recepção da V/ carta de 25/01/2007, a qual mereceu a minha melhor atenção e respeito, pois tenho conhecimento da situação da firma, no entanto, pretendo saber informações quanto às minhas contas, indemnização e subsídios em atraso. Muito obrigada.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes (cfr. n.º 2 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa) e consagra que as mulheres trabalhadoras têm o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias (cfr. n.º 3 do referido preceito legal).

Como consequência de tais previsões legais, o artigo 51.º do Código do Trabalho, em conjugação com o artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, determina e regula a especial protecção no despedimento de trabalhadoras grávidas e após o parto.

- 2.2. Assim, nos termos da mencionada lei ordinária, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, competindo, deste modo, à CITE, emitir o aludido parecer, de acordo com o disposto a alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 2.3. Para efeitos do artigo 402.º do Código do Trabalho, *a extinção do posto de trabalho determina o despedimento justificado por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa nos termos previstos para o despedimento colectivo e, de acordo com o n.º 1 do artigo 403.º do referido diploma legal, o despedi-*

mento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos: os motivos indicados não sejam devidos a uma actuação culposa do empregador ou do trabalhador; seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, não se verifique a existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto; não se aplique o regime previsto para o despedimento colectivo e seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.

- 2.4. Da análise dos elementos que integram o processo submetido a esta Comissão, afigura-se não ser possível concluir que se verificam, cumulativamente, todos os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 403.º do Código do Trabalho, porquanto a empresa apenas alega motivos de ordem económica para extinguir o posto de trabalho, sem mencionar ou apresentar quaisquer elementos susceptíveis de demonstrar que se encontram reunidos tais requisitos.
- 2.5. De facto, o presente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho deve-se, segundo a entidade empregadora, a dificuldades financeiras que obrigam a reduzir postos de trabalho, à necessidade de reorganização e redução da dimensão da empresa, que origina a extinção de postos de trabalho, à redução da actividade da trabalhadora por falta de condições económicas e tecnológicas, que levou a que as tarefas que desempenhava tenham passado a ser efectuadas pela Tesoureira, desde Março de 2006, e à redução do volume de trabalho, deixando de ser necessária a existência de um posto de trabalho que integre a categoria da trabalhadora. Todavia, verifica-se a falta de elementos demonstrativos dos motivos invocados.
- 2.6. A trabalhadora optou por se pronunciar sobre o despedimento por extinção do seu posto de trabalho, referindo apenas conhecer a situação da empresa e solicitando informações sobre *as (suas) contas, indemnização e subsídios em atraso*.
- 2.7. Ora, embora a trabalhadora possa, naturalmente, conhecer a eventual situação económica difícil que a empresa atravessa, tal não impede que os normativos legais devam ser cumpridos, nomeadamente a demonstração da verificação cumulativa dos requisitos constantes do já aludido n.º 1 do artigo 403.º do Código do Trabalho e, consequentemente, a demonstração inequívoca de que, extinto o posto de trabalho, a entidade empregadora não disponha de outro que seja compatível com a categoria da trabalhadora. Só assim seria possível concluir que a subsistência da relação de trabalho se teria tornado impossível.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao que antecede, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora puérpera ..., no processo promovido pela empresa ..., L.^{da}.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 2 DE MARÇO DE 2007

PARECER N.º 21/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 49 – DG/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 8 de Fevereiro de 2007, a CITE recebeu da Sociedade de Advogados ... & Associados, na qualidade de instrutora do processo, pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, a exercer funções de Encarregada de Loja na empresa ..., em ...
- 1.2. Da nota de culpa, comunicada à trabalhadora em 6 de Dezembro de 2006, constam sucintamente as seguintes alegações:

- A trabalhadora encontra-se ao serviço da empresa desde 4 de Abril de 1998, desempenha actualmente as funções de Encarregada de Loja na loja de ..., cabendo-lhe dirigir e orientar o trabalho na loja, gerir o pessoal, executar as tarefas de elaboração de notas de encomenda, verificar as datas limite de venda de produtos na loja (DLL), conferir mercadoria e controlar as quebras.

A execução destas tarefas obedece a um conjunto predeterminado de procedimentos que a trabalhadora conhece e que são da exclusiva responsabilidade das chefias, designadamente:

A – Elaboração de lista de quebras:

- i) Sempre que as frutas e legumes deixem de poder estar à venda, por já não reunirem as condições de frescura indispensáveis, devem ser retirados de venda e deitados ao lixo;
 - ii) Antes de serem colocados no lixo devem ser pesados, contados e apontados (por quantidade e por pesos) na lista de quebras;
 - iii) A lista de quebras é entregue ao Chefe de Zona, para efeitos de controlo dos respectivos resultados;
- O registo dos pesos das frutas e legumes em quebra destina-se a informar sobre o destino dos produtos que, tendo sido entregues na loja, não se encontram em *stock* nem constam do registo de vendas, permitindo, como finalidade principal, a realização de inventários mensais de apuramento das vendas e controlo de eventuais furtos ou descuidos dos operadores de caixa;
 - É fundamental que os elementos de informação que compõem o inventário estejam correctos a fim de permitir uma correcta análise financeira e comercial da loja a que respeitam;

B – Fecho de caixa:

- i) O fecho de caixa deve ser efectuado pelo vendedor responsável pela caixa, em conjunto com a chefia responsável pelo encerramento da loja. A chefia recebe o valor facturado pela caixa do vendedor e confirma a conferência de valores efectuada;
- ii) Para recolha dos valores das caixas registadoras, as chefias entregam aos operadores um saco preto, opaco, de plástico resistente, da ..., destinado a esse fim, ocultando de terceiros durante o trajecto entre a caixa registadora e o cofre da loja, o dinheiro que é lá colocado pelos operadores;

C – Registo informático dos tempos de trabalho:

- i) A trabalhadora chefia sete operadores e dois chefes adjuntos, distribui o trabalho, organiza e determina os respectivos tempos de trabalho;
- ii) À trabalhadora, desde que não esteja ausente da loja, cumpre efectuar o registo informático dos tempos de trabalho, horas de início e termo do trabalho prestado por cada trabalhador e trabalho suplementar prestado pelos operadores que chefia;

D – Notas internas:

- i) Todas as manhãs a Direcção de Vendas Regional envia para a loja, através do sistema informático, uma nota interna com todas as indicações e determinações de serviço que devem ser executadas na data em questão, designadamente, alterações de preços, alterações de DLL e promoções do dia;
- ii) Cumpre à encarregada da loja garantir que as indicações são executadas, devendo *picar* e assinar as notas internas de maneira a dar a conhecer às restantes chefias da loja que as indicações constantes dessa Nota Interna já foram executadas;

E – Conferência de mercadoria entregue na loja:

- i) Cumpre à chefia que estiver de serviço fazer a conferência de toda a mercadoria entregue na loja, a qual tem de ser *picada*, produto a produto, por quantidades, na respectiva factura, para controlo das entregas facturadas;

F – Comportamento da trabalhadora:

- i) Para completar ou autorizar determinadas operações na caixa como devoluções de produtos e anulação de compras, os operadores têm necessidade de intervenção da chefia;

- ii) Com a abertura da loja ao público, o que acontece às 9.00h, os operadores que estiverem de serviço têm instruções para ir *contar caixa*;
 - iii) As chefias da loja, durante o período de formação de novas chefias, devem acompanhar, ensinar e apoiar na execução das tarefas de maior complexidade;
- A quantidade de quebras, de vendas e de horas de trabalho são considerados na avaliação dos resultados das lojas e determinantes no posicionamento de cada loja na lista de classificação de objectivos e resultados da empresa, constituindo uma componente essencial na avaliação profissional das respectivas chefias;
 - Os resultados de produtividade da loja são diariamente medidos pelo coeficiente estabelecido entre o volume de vendas e os tempos de trabalho registados;
 - Nos dias em que se realizam inventários, os *ratios* de produtividade não são tidos em consideração;
 - No âmbito do processo de averiguações, que decorreu entre 12 de Outubro e 15 de Novembro de 2006, a empresa tomou conhecimento que a trabalhadora não cumpre os procedimentos instituídos pela empresa, desprezando as normas de organização da loja, falseando os resultados da loja, os registos dos tempos de trabalho de operadores e outras chefias, criando conflitos, humilhando e maltratando os seus subordinados na presença de terceiros, criando um clima de coacção moral sobre todos os trabalhadores da loja.
Estes comportamentos consubstanciam infracções disciplinares muito graves.

Assim:

A – Quanto à elaboração de listas de quebras:

- Nos dias 30 de Setembro e 1 de Outubro de 2006, a trabalhadora cumpria, respectivamente, o fecho de loja e a sua abertura no dia seguinte;
- A Sr.^a D.^a ..., no dia 30 de Setembro, destacada para substituir uma das chefias naquela loja, prestou serviço até às 18.00h, tendo removido algumas frutas e legumes da respectiva ilha de venda, os quais apontou por peso e quantidade no livro de quebras da loja, após o que deu instrução aos operadores para que deitassem os produtos para o contentor do lixo;
- No final desse dia 30 de Setembro, a trabalhadora deu instruções à operadora ... no sentido de deitar para o lixo uma paleta com frutas e legumes, retirados para o armazém já depois das 18.00h, na qual havia também algumas unidades de mortadela, não tendo pesado a

fruta e os legumes e sem registar a quantidade de mortadela na lista de quebras desse dia;

- Na manhã seguinte, de 1 de Outubro de 2006, a trabalhadora procedeu obrigatoriamente à remoção das frutas e dos legumes que tinham ficado para venda do dia anterior, concretamente quatro caixas de alface frisada, três caixas de alface lisa, tomate e algumas caixas de fruta;
- Todos os produtos foram colocados numa paleta no armazém e ali permaneceram toda a manhã sem serem pesados pela trabalhadora;
- Quando, às 13.00h desse dia, a chefe adjunta iniciou o serviço, perguntou à trabalhadora se as frutas e os legumes que se encontravam no armazém já tinham sido pesados para serem colocados no contentor, tendo a trabalhadora respondido afirmativamente;
- No entanto, os respectivos registos não constavam do livro de quebras da loja e os produtos não tinham sido pesados;
- A chefe adjunta ... e a operadora ... constataram que os últimos registos de quebras que constavam do livro eram da própria ... e foram efectuados antes das 18.00h do dia anterior;
- Na segunda quinzena de Outubro de 2006, numa terça-feira de manhã, a trabalhadora deu instruções à operadora ... para retirar de venda uma paleta com alface, alho francês, couve coração e laranjas e colocá-la no cais de descarga, tendo, de seguida, dado instruções à operadora ... para a deitar no contentor do lixo;
- Os produtos não tinham sido pesados, uma vez que não se encontravam separados, mas sim misturados entre eles e em caixas de cartão, tal como se apresentam quando são retirados de venda para a paleta do armazém, como o puderam evidenciar as trabalhadoras ... e ...;
- Na manhã de 13 de Novembro de 2006, estavam no cais quatro paletes de fruta e de legumes, alguns quilos de couve lombarda, alface lisa, alface frisada, maçãs, espinafres, nabiças e uma embalagem de iogurte 2014 retirados de venda pela operadora ..., nessa manhã. Cerca das 12.00h desse dia, a trabalhadora disse àquela operadora para deitar tudo fora, sem ter pesado e apontado no livro de quebras de loja os produtos, e sendo certo que nenhuma outra chefia se encontrava de serviço;
- Em Junho de 2006, no final da manhã, tinham-se amontoado no armazém cerca de cinco ou seis paletes que continham fruta e legumes da véspera e dessa manhã, tendo a trabalhadora mandado os operadores ... e ... deitar tudo no lixo.

O operador ... que, pelo aspecto das paletes, se apercebeu que os produtos não tinham sido pesados, existindo uma enorme quantidade em causa, procurou saber junto do chefe adjunto ... se essas

- quebras estavam apontadas, tendo a trabalhadora, que também estava presente, confirmado que sim e que era tudo para deitar fora;
- O aspecto das paletes com tudo misturado e com caixas de cartão e de plástico evidenciavam que os produtos não tinham sido pesados, pelo que, se a trabalhadora apontou alguma coisa, fê-lo por mera aproximação;
 - Este procedimento tem sido presenciado ao longo do ano de 2006, por todos os operadores ao serviço e por algumas das chefias adjuntas, que confirmam que raríssimas são as ocasiões em que viram a trabalhadora pesar frutas e legumes retirados de venda, sendo prática fazê-lo por mera aproximação de valores, como foi o caso presenciado pelo operador ..., em meados de Outubro, já após o Relatório da Direcção de Vendas, de 12 de Outubro de 2006;
 - Neste caso em concreto, o operador ... tinha retirado de venda cerca de doze sacos de tomate que não foram registados porque a trabalhadora não os detectou;
 - No final do mês de Outubro de 2006, numa quarta-feira à noite, a operadora ... perguntou à chefe adjunta ... se poderia deitar as quebras para o lixo, tendo-lhe sido dito que a paleta junto à porta do cais poderia, porque o que lá estava tinha sido pesado por esta última, nessa manhã, mas quanto à paleta junto à balança, que não parecia estar pesada, deveria confirmar junto da trabalhadora. A trabalhadora confirmou à operadora ... que não tinha pesado mas que poderia deitar fora e de seguida registou os pesos e quantidades, por mero cálculo hipotético;

B – Quanto ao fecho de caixa:

- A trabalhadora dá instruções aos operadores para colocarem as quantias das respectivas caixas registadoras em sacos de plástico transparentes, destinados à compra de frutas e legumes;
- Este comportamento é permanente, ocorrendo sempre que é responsável pela recolha dos valores para fecho de caixa dos operadores;

C – Quanto ao registo informático de tempos de trabalho:

- Em 8 de Fevereiro de 2006, a trabalhadora propôs à operadora ... registar apenas cinco horas (das sete horas efectivamente prestadas pela operadora) que depois devolveria. A operadora consentiu, pelo que foi registado como hora de reinício de trabalho as 18.10h, quando na realidade a operadora reiniciou o trabalho, após pausa para almoço, às 16.00h;
- No entanto, a trabalhadora nunca devolveu essas duas horas, ainda hoje em falta, no horário da operadora;

- Em 8 de Fevereiro de 2006, no final do dia de trabalho, a trabalhadora comunicou ao operador ... que tinha apagado do seu registo de 8.00h trabalhadas nessa data, garantindo-lhe o novo registo noutra data em que não trabalhasse e conviesse mais à produtividade da loja;
- Em 7 de Maio de 2006, a trabalhadora pediu à operadora ... para trabalhar no dia seguinte (8 de Maio), apesar de ser o seu dia de folga, pelo que a operadora compareceu às 10.00h do dia seguinte e trabalhou até às 15.30h. Ainda que a operadora tenha querido registar este tempo como prestação de trabalho suplementar, a trabalhadora mandou-a embora e prometeu fazer ela o registo, o que não fez;
- O operador ... pediu para folgar no dia anterior ao seu casamento (13 de Julho de 2006). Ainda que a trabalhadora tenha inicialmente anuído, convocou-o para trabalhar três horas na manhã desse dia, o que veio a acontecer entre as 8.00h e as 11.00h. Essas três horas não constavam do registo de horas, tendo o operador um saldo negativo de 8 horas;
- A trabalhadora era a responsável pelo registo daquelas horas, pois fora ela a solicitar a sua prestação e porque o operador, nesse dia, não trabalhou horas suficientes para ainda se encontrar na loja na mudança de turno para outra chefia;
- Só a trabalhadora sabia das horas prestadas por este operador;
- No dia 1 de Julho de 2006, dia de folga da operadora ..., esta foi trabalhar a pedido da trabalhadora, tendo prestado 8.00h de trabalho que não foram registadas, facto de que a operadora só teve conhecimento quando regressou do período de férias que se seguiu àquela data;
- No dia 9 de Maio de 2006, dia de folga da operadora ..., esta, por indicação da trabalhadora, prestou 3.30h de serviço, entre as 18.00h e as 21.30h. Quando pretendeu registar esse tempo de trabalho, os chefes adjuntos ... e ... disseram-lhe que tinham recebido ordens da trabalhadora para não o fazer nessa data e que esta o faria na data em que ocorresse o próximo inventário, o que na realidade nunca fez;
- Só no inventário de Agosto de 2006 é que os chefes adjuntos, ... e ..., à revelia da trabalhadora, registaram aquelas 3.30h de trabalho prestado pela operadora;
- No dia 27 de Junho de 2007, dia de folga da chefe adjunta ..., esta foi trabalhar a pedido da trabalhadora. Quando, cerca das 21.30h, terminou o trabalho a chefe adjunta registou 8.00h de trabalho, tendo abandonado a loja, onde ficou como única chefia a trabalhadora;
- No dia seguinte, a chefe adjunta constatou que o seu registo de tempo de trabalho referente ao dia anterior tinha sido apagado, só podendo ter sido feito pela trabalhadora a única com possibilidade de modificar os registos de horário às chefias;

D – Quanto às notas internas:

- Ainda que tenha *picado* e assinado as notas internas de 16 e 17 de Outubro de 2006, uns dias depois, os chefes adjuntos, ... e ..., constataram que a trabalhadora não tinha executado as referidas notas internas, tendo-se limitado a *picar* cada uma das indicações;
- Com este comportamento colocou em sério risco o bom funcionamento da loja no que se refere ao respeito pelas datas dos produtos em DLL e alterações de preços não actualizados, como se impunha;

E – Quanto à conferência de mercadoria entregue na loja:

- A trabalhadora, quando recebia frutas e legumes, dava instruções aos operadores para os colocar à venda sem fazer a prévia conferência do que havia recebido. Com a rotina e quando a chefia de serviço pertenciam à trabalhadora, tais produtos eram descarregados directamente do cais de entrega para a loja, sem prévia conferência dos artigos;

F – Quanto ao comportamento da trabalhadora:

- No princípio de Setembro de 2006, o operador ... solicitou a presença da trabalhadora para realizar uma anulação de um produto que um cliente tinha deixado cair e passou indevidamente no *scanner*. Esta apareceu muito zangada tendo perguntado ao operador se não sabia que ela estava a descarregar um camião e ameaçando: *Tenha é mais cuidado*;
- Na mesma data e passados uns momentos, o mesmo operador solicitou novamente a presença da trabalhadora, porque outra cliente pretendia fazer uma anulação. A trabalhadora veio, desde a porta de entrada no armazém, que se situa no fundo da loja, aos berros dizendo: *Estou farta disto... já lhe avisei que estou a descarregar o camião... você tem que ter mais cuidado, que eu tenho mais que fazer!!!*;
- O operador esclareceu que não se tinha enganado, mas sim que a cliente não tinha dinheiro que chegasse, pelo que queria anular parte da compra, mas a trabalhadora continuava aos gritos dizendo que *não queria saber disso*;
- Após o incidente, a cliente não voltou a fazer compras naquela loja;
- Num fim-de-semana de Setembro de 2006, que não foi possível precisar, às 8.00h, a trabalhadora deu instruções aos operadores ... e ... para irem limpar o armazém. Às 9.00h, a trabalhadora entrou furiosa no armazém e desatou aos gritos com os operadores e de forma agressiva perguntou-lhes: *O que é que estão aqui a fazer? Não sabem que são quase 9.00h, que têm de ir contar caixa?*;

- No início de Outubro de 2006, uma cliente solicitou ao operador ... para carregar uma palete inteira de ovos para o carro, pelo que o operador pediu autorização à trabalhadora tendo esta, a contra gosto, autorizado nessa única e última ocasião, pois não podia autorizar aquele tipo de tarefas;
- Uns momentos depois, o mesmo operador foi abordado por outra cliente que lhe pediu igual tarefa e à qual respondeu que não estava autorizado pela encarregada da loja, ainda que não se importasse de ajudar caso esta o autorizasse;
- A cliente solicitou a autorização à trabalhadora tendo esta começado a descompor o operador em tom agressivo e voz alta: *Eu já lhe tinha avisado que era a última vez! Da próxima vez eu despeço-o!*;
- A cliente tentou explicar à trabalhadora que o pedido tinha sido da sua própria iniciativa;
- Num Domingo, em finais de Agosto de 2006, durante o período de formação para chefia do operador ..., este estava no escritório a fazer o fecho de caixa de uma operadora que ali se encontrava com ele, quando a trabalhadora entrou pelo escritório e na presença da operadora pôs-se aos gritos com ele por estar a demorar tanto tempo a fazer contas, que se queria ir embora, o que só pode acontecer depois do fecho da caixa estar concluído, e que estava farta de esperar por ele;
- A trabalhadora saiu do escritório e dirigiu-se ao armazém, onde estavam os chefes adjuntos ... e ... e mandou chamar o Sr. ...
Na presença deste perguntou, em tom inquisitorial, aos dois chefes adjuntos quanto tempo geralmente despendiam a fazer os fechos de caixa e as contas da loja, ao que o ... respondeu que geralmente às 19.00h já tinha as contas feitas, muito embora aquele dia tenha sido particularmente difícil. A trabalhadora, em tom autoritário e voz alta, disse que tal facto não era desculpa e que era inadmissível que o Sr. ... demorasse todo aquele tempo a fechar as contas;
- O trabalhador ficou muito humilhado e com vontade de abandonar a loja;
- No final do dia 12 de Novembro de 2006, a operadora ... dirigiu-se ao escritório onde a trabalhadora se encontrava a escrever papéis, para informar que tinha acabado o trabalho e perguntar se poderia ir embora ao que a trabalhadora respondeu: *Pode ir, sim, pode ir à merda*, deixando a operadora estupefacta.

Conclusão:

- A trabalhadora violou os deveres de lealdade, de obediência, de zelo e de diligência, de respeito e de urbanidade e de contribuir para a produtividade da loja:

- a) Ao não realizar os registos de quebras ou anotando dados fictícios a esse respeito, a trabalhadora contribuiu para falsear a realidade dos factos, ocultando ou alterando informação essencial para a avaliação dos resultados dos inventários da loja, e do destino dos bens da empresa;
- b) Ao ignorar os procedimentos de recolha e transporte do dinheiro e conferência de mercadoria entregue na loja, a trabalhadora revelou falta de lealdade traduzida no desprezo pela segurança de bens da empresa;
- c) Ao alterar os tempos de trabalho sem conhecimento dos trabalhadores, ora apagando ora não registando, actuou de forma desonesta para com aqueles abusando da sua confiança, violando garantias fundamentais (alíneas *b*) e *j*) do artigo 120.º, artigo 204.º e n.º 2 do artigo 258.º do Código do Trabalho) colocando a empresa em risco de ser responsabilizada, e prejudicando os trabalhadores afectados pelo facto de não serem pagos com o acréscimo financeiro pelo trabalho prestado em dia de folga. Criou, assim, a falsa ideia de que os resultados de produtividade da loja eram melhores do que na realidade, o que foi feito à custa do trabalho gratuitamente prestado pelos seus subordinados;
- d) Ao dirigir-se aos seus subordinados, humilhando-os e rebaixando-os de forma totalmente gratuita, violou os deveres de respeito e de urbanidade, exercendo sobre eles coacção moral e instalando um clima de medo e de conflitualidade que culminou na desmotivação de toda a equipa de trabalho da loja.

1.3. Em resposta à nota de culpa, em 20 de Dezembro de 2006, a trabalhadora alega sucintamente que:

- Nega todos os factos que lhe são imputados na nota de culpa;
- A chefia responsável pelo encerramento da loja não é a única a efectuar os fechos de caixa ao longo do dia. Os fechos de caixa são realizados ao longo do dia à medida que os vendedores vão terminando os seus turnos, em conjunto com a chefia que no momento esteja de turno;
- A loja é composta por dez trabalhadores, e não sete, sendo que até ao final de Setembro dispunha dos chefes adjuntos ..., ... e ... e, até Maio, dispunha ainda de um outro chefe adjunto ...;
- A trabalhadora não é a única a distribuir diariamente o trabalho da loja, visto que só lhe cabe a organização respeitante ao seu turno e quanto aos horários, tal tarefa compete ao chefe de zona com a colaboração da trabalhadora;
- À trabalhadora só cabe efectuar o encerramento do registo informático dos tempos de trabalho nos dias em que lhe cabe o encerramento

da loja, uma vez que estes procedimentos só são efectuados no final de cada dia. O registo, no livro, de horas suplementares cabe à chefia que estiver de turno no momento em que o trabalhador saia;

- Cada trabalhador possui uma *password*, a qual é inserida informaticamente no momento em que inicia o trabalho, ficando registada a sua hora de entrada, assim como a hora de saída para almoço, regresso e saída ao final do dia. A chefia que procede ao encerramento da loja, ao fim do dia, procede ao fecho dos registos realizados por cada trabalhador;
- Uma vez encerrado o registo informático dos tempos de trabalho de um dia, no dia seguinte não é possível a sua alteração pela trabalhadora. A esses registos têm ainda acesso o chefe de zona e o director de vendas, estes sim, com possibilidade de alterar a qualquer momento os registos encerrados pela trabalhadora;
- No dia 8 de Fevereiro de 2006, a trabalhadora cumpriu o seguinte horário:

das 7.15h às 13.00h e das 14.10h às 16.30h.

A operadora ..., cumpriu o horário: das 13.00h às 14.10h e das 18.10h às 22.00h, e terá encerrado a caixa às 21.05h, conforme documento junto ao processo.

Assim, a trabalhadora, naquele dia, não procedeu ao encerramento da loja (cumprindo o horário, apenas, até às 16.30h) e não procedeu ao encerramento do registo informático das horas prestadas pelos trabalhadores, incluindo o do operador ..., não retirando nem compensando qualquer horário;

- Nesse dia, foi o chefe adjunto, ..., que cumpriu o seguinte horário, conforme a folha de ponto junta ao processo, das 13.00h às 15.10h e das 16.20h às 22.10h, cumprindo a este encerrar o registo de horas prestadas naquele dia;
- É completamente falso que a trabalhadora tenha abordado o operador ..., no final do dia 8 de Fevereiro de 2006, uma vez que no final do dia a trabalhadora não estava na loja. E se o registo informático de trabalho daquele operador aparece em branco, tal facto não pode ser imputado à trabalhadora porque, nesse dia, não era a si que competia encerrar o registo de horas, mas sim à chefia que efectuou o fecho da loja;
- No dia 8 de Maio a trabalhadora cumpriu o seguinte horário, das 7.20h às 12.00h e das 14.00h às 17.20h, pelo que nesse dia não procedeu ao encerramento da loja e consequentemente não procedeu ao encerramento informático das horas prestadas pelos operadores. A responsabilidade pelo facto do horário da operadora ... não constar

do registo informático é do chefe adjunto que encerrou a loja, nesse dia;

- Só caberia à trabalhadora apontar estas horas no livro de trabalho suplementar se tivesse sido ela a encerrar a caixa onde a operadora prestou serviço. Como o livro de trabalho suplementar não foi junto ao processo, não é possível pronunciar-se quanto ao mesmo;
- A véspera do casamento do operador ... foi o dia 14 de Julho e não o dia 13 de Julho de 2006, não se entendendo a que dia é que a entidade empregadora se refere na nota de culpa. Não sendo junta a folha de ponto do dia em questão, desconhecem-se as chefias que estiveram ao serviço, ou se as horas que o operador diz ter prestado lá estão, uma vez que é ele que as insere através de uma *password*;
- Os chefes adjuntos têm conhecimento do trabalho prestado através do RIC (talão retirado da caixa registadora no momento do fecho da mesma e que serve para o controlo das vendas do dia);
- A trabalhadora esteve de férias, entre 16 e 21 de Julho, e, de 22 de Julho a 6 de Agosto de 2006, em licença de casamento, pelo que o fecho mensal de horas prestadas pelos colaboradores no mês de Julho não foi feito por si, pois não estava ao serviço;
- Também não foi a trabalhadora a encarregar o encerramento da loja no dia 9 de Maio de 2006, conforme a folha de ponto junta ao processo, e se a operadora ... se dirigiu aos chefes adjuntos, ... e ... a para registarem o trabalho prestado, esse facto é a eles imputado, tanto mais que foi por um deles, ..., corrigido em Agosto de 2006;
- É falso que a operadora tenha interpolado a trabalhadora no sentido de registar aquelas horas no inventário do mês de Maio e seguintes, sendo a trabalhadora acompanhada pelo chefe de zona, o qual, se fosse verdade, deveria ordenar que se apontassem as horas em falta;
- Se o registo das horas prestadas pela chefe adjunta, ..., em 27 de Junho de 2006, foi apagado não se deveu à actuação da trabalhadora, devendo aquela chefe adjunta ter dado conhecimento do facto ao chefe de zona, o que não fez;
- A trabalhadora nunca adoptou qualquer comportamento para falsear os resultados de produtividade da loja, estabelecidos pela entidade empregadora, como valores a atingir, entre os 300/350 euros mensais (valor total de vendas a dividir pelo total de horas prestadas pelos trabalhadores), sendo que normalmente o fecho mensal daquela loja rondava os 270/290 euros;
- O cumprimento das notas internas, enviadas todas as manhãs, incumbe, apenas, à chefia que tiver o turno da manhã;
- Os sacos da ... não são propriedade da loja, nem se destinam ao transporte de dinheiro entre as caixas registadoras e o cofre instalado no escritório. Estes sacos destinam-se a serem utilizados pelos

funcionários da ... para transportar o dinheiro do interior da loja para as carrinhas dessa empresa. Em momento algum foi emitida, pela entidade empregadora, uma ordem para se usar aqueles sacos na recolha do dinheiro das caixas registadoras;

- Depois de encerrada a caixa, o vendedor abre um mini cofre que se situa por baixo da caixa registadora, onde se acumula o dinheiro ao longo do dia. O dinheiro é recolhido para um saco de plástico e cuidadosamente dobrado e colocado dentro da caixa que se situa na parte superior e que só abre quando a chefia, informaticamente, dá a saída do vendedor. A caixa é fechada, retirada e transportada até ao escritório;
- O superior hierárquico da trabalhadora, chefe de zona, ..., presenciou várias vezes este procedimento, nunca tendo sido feita qualquer chamada de atenção nem questionado o procedimento, até à nota de culpa;
- As notas internas, de 16 e 17 de Outubro de 2006, não constam do processo, pelo que não é possível constatar se a trabalhadora efectivamente as *picou* e assinou, violando-se o direito de defesa desta;
- No dia 16 de Outubro de 2006, a trabalhadora entrou ao serviço às 12.45h, conforme a folha de ponto desse dia, pelo que não poderia ter *picado* e assinado a nota interna em questão;
- Por norma existem duas chefias no mesmo turno e ambas são responsáveis pela pesagem e contagem das quebras, sendo que a trabalhadora sempre procedeu ao registo das quebras no livro de quebras da loja, depois de separar, pesar e contar os produtos, nunca o tendo feito por mera dedução;
- A entidade empregadora não junta as folhas de ponto nem as folhas de quebras desses dias, com violação do direito de defesa por impossibilitar tomar conhecimento pleno dos factos que lhe são imputados. Também não concretizou o tempo em que ocorreram os factos *meados de Outubro, fim de Outubro, na segunda quinzena uma terça-feira de manhã, uma quarta-feira à noite*;
- A entidade empregadora estabelece mensalmente os níveis máximos de quebras a verificar, que se fixam entre os 0,55 e os 0,60 (total de quebras mensais a dividir pelo valor total de vendas). Mas, na loja onde trabalha, as quebras rondam normalmente os 0,70 a 0,90, pelo que, se a trabalhadora quisesse falsear os valores, o faria de forma a apresentar valores de quebras mais baixos;
- A trabalhadora, ao contrário dos seus chefes adjuntos, nunca falhou nos *testes de camião* destinados a avaliar a observância dos procedimentos de recepção e conferência de mercadoria, que conhece e que cumpre escrupulosamente, nunca tendo sido repreendida por não os ter observado;

- Quanto aos factos ocorridos em princípios de Setembro de 2006, com o operador ..., a trabalhadora, porque não existe concretização do dia e hora em que os factos ocorreram, não pode exercer o seu direito de defesa. Não são fornecidos dados que permitam saber se, na ocasião em concreto, estava ao serviço e a cumprir o mesmo turno de trabalho do operador. Do dia 4 ao dia 10 de Setembro de 2006, a trabalhadora esteve de férias;
- A mesma falta de circunstancialismo ocorre no facto descrito como ocorrido em Setembro de 2006, num determinado fim-de-semana pelas 8.00h, com os operadores, ... e ..., e no facto ocorrido em Outubro de 2006; com o operador ..., inviabilizando a defesa da trabalhadora;
- Ao longo do ano de 2006 sempre obteve boa classificação em todas as avaliações a que foi sujeita;
- A nota de culpa não respeita os requisitos legais previstos no n.º 1 do artigo 411.º do Código do Trabalho, vendo assim, a trabalhadora, o seu direito de defesa restringido e violado;
- Do processo só constam os relatórios internos informativos, com datas compreendidas entre 03/10/2006 e 09/10/2006, verificando-se, no entanto, que a nota de culpa refere factos posteriores a essas datas e que se encontram relatados pelos trabalhadores que realizaram os relatórios internos informativos, nesses mesmos documentos;
- Também não constam do processo quaisquer relatórios elaborados pelos superiores hierárquicos da trabalhadora;
- E se esses relatórios existem e não estão no processo, então está violado o direito de defesa da trabalhadora;
- Os factos que a entidade empregadora descreve como tendo ocorrido em Fevereiro, Maio, Junho, Julho, Agosto e Setembro caducaram, nos termos do artigo 372.º do Código do Trabalho;
- Por último, refere que considera estranho que o processo disciplinar se tenha desenrolado imediatamente após a trabalhadora ter comentado, entre 1 e 11 de Novembro de 2006, que suspeitava estar grávida.

1.3.1. A trabalhadora arrola quatro testemunhas, junta um atestado médico comprovativo da gravidez e requer a junção aos autos da folha de ponto referente ao dia 16 de Outubro de 2006, e do comprovativo dos dias de férias gozados e dias de licença de casamento.

1.3.2. A trabalhadora dá conhecimento à empresa do seu estado de gravidez, através de atestado médico, com a resposta à nota de culpa.

- 1.4. Do presente processo disciplinar constam, para além das peças processuais supramencionadas, os seguintes elementos:
- Despacho de instauração de processo disciplinar, de 15 de Novembro de 2006;
 - Comunicação de infracção disciplinar, de 12 de Outubro de 2006;
 - Sete Relatórios de Loja;
 - Relatórios de vendas de operador de 08/02/2006, 08/05/2006, 09/05/2006, 27/06/2006 e 01/07/2006;
 - Sete folhas com designações de produtos;
 - Comunicação de suspensão preventiva, de 15 de Novembro de 2006;
 - Procuração forense;
 - Documento de marcação de inquirição de testemunhas, de 4 de Janeiro de 2007;
 - Documentos dos mandatários da trabalhadora a prescindir da inquirição das testemunhas por si arroladas, de 11 de Janeiro de 2007;
 - Folhas de ponto diárias de 09/05/2006, 08/02/2006, 08/05/2006, 01/07/2006, 27/06/2006 e 16/10/2006,
 - Folhas individuais da trabalhadora de Fevereiro e de Abril a Outubro de 2006;
 - Documento da instrutora do processo disciplinar da empresa, de 15 de Janeiro de 2007, a comunicar a junção aos autos da prova documental requerida pela trabalhadora e respectiva resposta dos mandatários da trabalhadora, de 20 de Janeiro de 2007;
 - Autos de inquirição das testemunhas da empresa, ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ...;
 - Resumo individual de caixa de ... e ..., de 08/02/2006;
 - Relatório e conclusões finais, de 5 de Fevereiro de 2007.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.¹

Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

- 2.1.1. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

¹ N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante se presume feito sem justa causa.

Cabe à CITE, por força da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, emitir o parecer referido.

- 2.2. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado na lei e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos na lei.²

A nota de culpa delimita o objecto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infracções indicadas naquele documento, sua valoração e nexo de causalidade, como considerar a prova realizada.

- 2.3. O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário.

Assim, a presunção de inexistência de justa causa, determinada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.

- 2.4. A trabalhadora vem acusada de:

- Não elaborar a lista de quebras, ou elaborá-la por recurso a estimativas;
- Não cumprir os procedimentos estabelecidos para a recolha do dinheiro das caixas registadoras;
- Alterar os registos do tempo de trabalho dos trabalhadores da loja, ou não os registar;
- *Picar* mas não executar as notas internas;
- Não realizar a conferência de mercadoria entregue na loja;
- Ter um comportamento censurável, humilhando e maltratando os seus subordinados.

Estes factos ocorreram, nos termos referidos na nota de culpa, entre 8 de Fevereiro de 2006 e 13 de Novembro do mesmo ano.

- 2.5. Em documento constante do presente processo, com data de 12 de Outubro de 2006, são comunicadas superiormente a existência de infracções disciplinares imputadas à trabalhadora, com base nos depoimentos dos funcionários da loja de ..., recolhidos entre 3 e 9 de Outubro de 2006.

² Artigos 383.º, 411.º e seguintes do Código do Trabalho.

De acordo com os depoimentos das testemunhas da empresa, estas prestaram declarações nos dias 13 e 14 de Novembro de 2006.

O despacho de abertura de procedimento disciplinar ocorreu no dia 15 do mesmo mês e, em 6 de Dezembro de 2006, é comunicada a nota de culpa à trabalhadora, suspensa preventivamente desde o dia 16 de Novembro de 2006.

- 2.6. Em resposta à nota de culpa, a trabalhadora invoca duas questões prévias que obstam à apreciação de alguns dos factos alegados na nota de culpa:

- Caducidade do procedimento disciplinar para os factos que a entidade empregadora refere terem ocorrido em Fevereiro, Maio, Junho, Julho, Agosto e Setembro de 2006;
- Violação do direito de defesa por falta de concretização temporal de alguns factos alegados e falta de junção de documentos para serem analisados pela trabalhadora.

2.6.1. Quanto à caducidade do procedimento disciplinar e atendendo a que a entidade empregadora tem conhecimento das infracções em 12 de Outubro de 2006, iniciando um procedimento prévio de inquérito³ em 13 de Novembro desse ano e comunicando a nota de culpa à trabalhadora em 6 de Dezembro, admite-se que em 13 de Novembro é interrompido o prazo de caducidade, nos termos previstos no artigo 412.º do Código do Trabalho.

2.6.2. Relativamente à segunda questão, e nos termos do artigo 411.º do Código do Trabalho, a nota de culpa deve descrever circunstanciadamente os factos imputados verificando-se a necessidade de enquadramento dos mesmos por forma a permitir a compreensão dos factos e a organização adequada à defesa.⁴

³ No procedimento prévio de inquérito, o prazo de actuação estipulado para a entidade empregadora, entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, não pode ultrapassar os trinta dias. Igual prazo se aplica entre a conclusão desse inquérito e a notificação da nota de culpa.

Em face da análise das datas referenciadas no procedimento disciplinar, o trigesimo dia, desde a suspeita de existência de comportamentos irregulares, ocorreu no dia 12 de Novembro (Domingo).

O primeiro acto de inquérito ocorre a 13 de Novembro (Segunda-feira, primeiro dia útil após o fim do prazo previsto para início do inquérito).

⁴ Acórdão do S.T.J., de 09/04/2003, (P.3061/2002), *Col. de Jur.*, 2003, II, 247.

No que se refere à não realização de prova por parte da entidade empregadora, por falta de junção de documentos que fundamentem a nota de culpa, tal não parece violar o direito de defesa. Poderá, no entanto, obstar à comprovação desses factos.

2.7. Atendendo aos conceitos mencionados e à sua aplicação prática, verifica-se que:

A – Quanto à falta de elaboração da lista de quebras, ou ao seu preenchimento através de valores estimados pela trabalhadora, os factos de que vem acusada ocorreram em Junho, no final da manhã, em 30 de Setembro, em 1 de Outubro, na segunda quinzena de Outubro, em meados de Outubro, no final do mês de Outubro e em 13 de Novembro de 2006.

Estes factos são confirmados pelas testemunhas apresentadas pela empresa, não tendo, contudo, sido anexado ao processo o livro de quebras referente àquelas datas;

B – Quanto às irregularidades procedimentais na recolha do dinheiro das caixas registadoras, ainda que referenciadas nos depoimentos das testemunhas da empresa, a entidade arguente não apresenta prova em como aquela prática é obrigatória, nem que a chefia da trabalhadora, ..., a tenha advertido para a necessidade dessa conduta, conforme o depoimento do mesmo, que consta do processo a folhas 147;

C – Quanto à manipulação dos registos dos tempos de trabalho, os factos vêm descritos como tendo ocorrido em 8 de Fevereiro, em 8 de Maio, em 9 de Maio, em 27 de Junho, em 1 de Julho e em 13 de Julho de 2006, muito embora resulte provado no processo que a trabalhadora não é a única com a possibilidade de alterar esses registos (depoimentos a folhas 111, 112, 120 e 121);

D – Quanto à execução das notas internas, a empresa considera os factos como não provados;

E – Quanto à conferência de mercadoria entregue na loja, a empresa considera os factos como não provados;

F – Quanto ao comportamento da trabalhadora relativamente ao modo de se relacionar com os seus subordinados, os factos que lhe são imputados ocorreram num Domingo, em finais de Agosto, no princípio de Setembro, num fim-de-semana de Setembro, no início de Outubro e em 12 de Novembro de 2006.

Em relação a tais factos, o que vem relatado parece decorrer da relação de hierarquia existente entre a trabalhadora e as testemunhas, com

excepção do facto ocorrido em 12 de Novembro, mas, quanto a este, não resulta suficientemente esclarecida a sua eventual gravidade.⁵

2.7.1. É afirmado pela entidade empregadora que a trabalhadora por não proceder aos registos de quebras ou anotando dados fictícios *contribuiu para falsear a realidade de factos que interessam à actividade da empresa, ocultando ou alterando informação essencial para a avaliação dos resultados dos inventários da loja*, e que a manipulação dos horários de trabalho visavam a manipulação dos resultados de produtividade da loja chefiada pela trabalhadora *traduzidos em veicular à instaurante a falsa ideia de que os resultados de produtividade da loja eram melhores do que a realidade*. Contudo, não apresenta qualquer documentação que demonstre esses resultados.

Nos termos do n.º 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

Ora, não se encontram suficientemente provados os factos relativos aos registos de quebras, por falta de junção de documentação comprovativa. Está provado que a trabalhadora não é a única chefia com possibilidade para manipular os tempos de trabalho. Não se junta documentação que ateste os valores apresentados por aquela loja. Não se pode, nestes termos, concluir pela prova da eventual manipulação dos resultados de produtividade da loja.

Igualmente, não está provada a obrigatoriedade do procedimento a adoptar para a recolha do dinheiro das caixas registadoras.

⁵ II – Não se podem considerar como graves as injúrias (vá à merda, ...) dirigidas àquele colega, quando esta linguagem é vulgar na região. – In Ac. STJ, de 16/02/2000 (P. 255/99), Col. de Jur., 2000, I, 263.

I – Para se concluir pela existência de justa causa de rescisão do contrato de trabalho pelo trabalhador por motivo de ofensas por parte da entidade patronal no local de trabalho é necessário apurar a natureza e gravidade dessas ofensas e ambiente do mesmo local de trabalho.

II – Assim, o facto de o gerente da entidade patronal, dirigindo-se a um trabalhador, no local de trabalho ter-lhe dito na presença de outros trabalhadores, (...) e «vai à merda» só por si não constitui justa causa para aquele trabalhador rescindir o seu contrato de trabalho, invocando justa causa, uma vez que o referido gerente, no local de trabalho, usava com frequência tais expressões grosseiras, sem qualquer reacção dos trabalhadores, as quais também eram proferidas pelos mesmos trabalhadores no local de trabalho. – In Ac. STJ, de 19/02/1998 (P. 175/97), Col. de Jur., 1998, I, 265.

Subsistem os factos relativos ao comportamento da trabalhadora mas, quanto a estes, não é evidente a sua gravidade nem o grau de lesão dos interesses do empregador.

Afigura-se, por isso, que os elementos juntos ao processo pela entidade empregadora não são suficientes para ilidir a presunção constante do artigo 51.º do Código do Trabalho.

Da descrição não sequencial, confusa e temporalmente pouco circunstanciada dos factos constantes da nota de culpa, assim como da prova realizada no presente processo, essencialmente focada nos relatórios de loja e nos depoimentos das testemunhas apresentadas pela empresa, não resulta inequívoca a existência de justa causa para despedimento.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, afigura-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção legal que define que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida se presume feito sem justa causa, conforme o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 2 DE MARÇO DE 2007, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 21/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 49 – DG/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 21 de Março de 2007, a CITE recebeu da Sociedade de Advogados ... & Associados, RL, na qualidade de instrutora do processo disciplinar, reclamação do Parecer n.º 21/CITE/2007, sucintamente, com os seguintes fundamentos:

1 – A finalidade de necessidade de emissão de parecer prévio pela CITE é a de exercer um controlo prévio sobre a justeza, pertinência e bondade dos fundamentos com que a entidade empregadora pretende despedir uma trabalhadora grávida.

A CITE nada diz sobre se os comportamentos, em si mesmos, são susceptíveis de integrarem o conceito de justa causa de despedimento, não ponderando o facto de a empresa desconhecer o estado de gravidez da trabalhadora, na data de envio da nota de culpa;

2 – A presunção do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho não está estabelecida para ser ilidida perante a Administração Pública mas perante o órgão detentor do poder judicial, pelo que o parecer da CITE está ferido de nulidade por clamoroso vício de usurpação de poder;

3 – A CITE invade a esfera do poder jurisdicional, faz uma errada interpretação e valoração dos meios de prova – necessariamente limitados – constantes do processo disciplinar, incorrendo em erro de facto e de direito sobre os pressupostos da decisão contida no parecer, porquanto no que respeita:

4 – À não junção, ao processo disciplinar, do livro de quebras:

A trabalhadora não foi acusada, apenas, de não apontar as quebras no livro de quebras, foi acusada de não pesar os produtos e por isso não registar os pesos reais.

O livro de quebras, sendo o objecto da fraude, jamais poderá demonstrar se a trabalhadora pesou ou deixou de pesar os produtos;

5 – Ao depoimento do chefe da trabalhadora quanto à necessidade de observância das regras de recolha dos valores das caixas registadoras para o escritório da loja:

Todas as testemunhas inquiridas foram inequívocas sobre o procedimento instituído para a recolha dos valores das caixas para o escritório

da loja, e sobre a sua obrigatoriedade, contestando a versão apresentada pela trabalhadora.

Uma instrução de serviço não necessita de ser escrita para ser obrigatória.

O chefe directo da trabalhadora afirmou nunca ter presenciado estes factos, pelo que não poderia ter advertido a trabalhadora para a necessidade do seu cumprimento obrigatório;

6 – Ao facto da trabalhadora não ser a única com possibilidade de alterar os tempos de trabalho:

As testemunhas explicam como, onde, quando e porquê que, em cada uma das ocasiões concretas relatadas na nota de culpa, os seus tempos de trabalho foram alterados pela trabalhadora, assim como comprovam estes factos os documentos a fls. 5, 12, 17, 19, 26, 32, 143 e 144 do processo disciplinar.

O facto ocorrido a 8 de Fevereiro de 2006, sobre manipulação dos registos dos tempos de trabalho foi, confessadamente, assumido pela trabalhadora arguida logo no momento em que comunicou aos seus subordinados a sua intenção de alterar os tempos de trabalho, tendo sido a trabalhadora que fez o fecho de caixa dos trabalhadores em questão, fls. 143 e 144.

Também, para os factos ocorridos a 8 e 9 de Maio, 1 de Junho e 14 de Julho de 2006, todas as testemunhas relatam como a arguida lhes solicitou a prestação de trabalho em dias de folga (fls. 116, 121, 124, 130, 131 e 141) não tendo procedido ao seu registo, documentos a fls. 4, 18 e 25. Só a autoria da alteração do trabalho prestado pela chefe adjunta ..., em 27 de Junho de 2006, dia da sua folga, não foi de conhecimento directo das testemunhas, mas é de senso comum concluir que foi a trabalhadora que apagou esse registo pelo afirmado no depoimento a fls. 112;

7 – À não apresentação de qualquer documentação que demonstre os resultados da loja: Afirma-se na nota de culpa que, com as condutas referentes à alteração dos tempos de trabalho e às falhas de pesagem das quebras, a trabalhadora pretendeu manipular os resultados da produtividade da loja e os resultados dos inventários. Esta invocação prende-se com a caracterização do tipo de culpa que se imputa à trabalhadora, o dolo, independentemente dela ter logrado, e em que medida, a pretendida manipulação de resultados.

Como é amplamente reconhecido na jurisprudência, comportamentos desonestos, desleais, como os imputados à trabalhadora, afectam irremediavelmente a confiança, independentemente dos resultados.

Não se pretende despedir a trabalhadora por ela ter conseguido a manipulação dos resultados mas por ter assumido condutas desleais com esse fim.

Assim, resulta que os factos a demonstrar não são os resultados mas a própria actividade da trabalhadora traduzida na respectiva manipulação. Em conclusão, os objectos defraudados (resultados de produtividade ou inventários ou livro de quebras) não são úteis para a demonstração da actividade fraudulenta.

8 – É requerido à CITE que analise a totalidade da prova produzida no processo disciplinar e emita novo parecer favorável ao despedimento da trabalhadora.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A CITE é uma entidade que tem por objectivo promover a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a protecção da maternidade e da paternidade e a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, no sector privado e no sector público.
Tem uma composição tripartida, constituída por representantes do Governo, representantes das associações sindicais e representantes das associações de empregadores.
Esta Comissão, sua composição e respectivas competências encontram-se previstas na Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, diploma que regula o Código do Trabalho.
- 2.2. Uma das suas competências é a emissão de pareceres prévios ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, actualmente prevista na alínea e) do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, aplicando-se na sua emissão a lei que a prevê e regula a sua elaboração.
- 2.3. No caso de parecer desfavorável ao despedimento, e após a alteração legislativa operada pela Lei n.º 142/99, de 31 de Agosto, ficou expressamente prevista a possibilidade da confirmação judicial da decisão de despedimento, por recurso ao Tribunal do Trabalho para reconhecimento da causa justificativa do despedimento, independentemente da natureza jurídica dos actos praticados por esta Comissão.
- 2.4. Não obstante tratar-se de um procedimento previsto na legislação laboral, a CITE tem aceite a possibilidade de as partes apresentarem reclamação das suas deliberações, permitindo-lhes a invocação de qualquer incorrecção ou ilegalidade, que, por hipótese, possa ter ocorrido no exercício das competências que lhe estão atribuídas.

- 2.5. Em face da reclamação apresentada pela empresa, a CITE analisou a referida exposição e, neste contexto, considera o seguinte:

I – Nulidade do parecer da CITE por vício de usurpação de poder:

- 2.6. Quando o artigo 51.º do Código do Trabalho prevê uma especial protecção das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, distingue entre o despedimento por facto imputável à trabalhadora e as restantes modalidades de despedimento contempladas no artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Para qualquer uma das modalidades de despedimento previstas no referido preceito legal, o pedido de emissão de parecer prévio à CITE é obrigatório, sob pena de invalidade do despedimento.

Assim, para qualquer das modalidades de despedimento aí consignadas, a CITE terá de averiguar da existência de indícios de discriminação com base no sexo, em virtude da maternidade, uma vez que são essas as atribuições e competências que lhe são conferidas por lei, no artigo 494.º e alínea e) do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

- 2.7. Quando o legislador estabelece uma presunção legal, como no caso do despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, tal significa que, como bem esclarece o artigo 350.º do Código Civil, *as presunções legais podem, todavia, ser ilididas mediante prova em contrário*.

Ora, no caso do despedimento por facto imputável à trabalhadora especialmente protegida, a entidade empregadora tem de apresentar prova em contrário, ou seja, prova em como aquela trabalhadora não está a ser despedida sem justa causa.

Se o não fizer, ou seja, se imputar factos a uma trabalhadora grávida sem demonstrar, através de prova inequívoca, que aqueles são da sua autoria e que originaram determinadas consequências, a CITE tem o dever de se pronunciar desfavoravelmente em relação àquele despedimento por indícios de discriminação com base no sexo em virtude da maternidade.

É, pois, este o mecanismo que traduz a especial protecção de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, que seja sujeito de um processo disciplinar com vista ao seu despedimento, independentemente do momento em que a entidade empregadora tem conhecimento do estado de gravidez, puerpério ou lactância.

De salientar que a Comissão tem emitido parecer prévio ao despedimento sempre que a entidade empregadora, ao enviar o processo disciplinar, reconhece o estado de gravidez, puerpério ou lactância da trabalhadora.

- 2.8. Esclarece-se que, em caso de parecer desfavorável da CITE, e nos termos do n.º 5 do artigo 51.º do Código do Trabalho, o despedimento só pode ser efectuado pelo empregador após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

Analisar a prova, por forma a concluir, ou não, pela ilisão da presunção, em caso algum poderá configurar um vício de usurpação de poder¹, não só porque a lei estabelece uma presunção que protege do despedimento as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes que tem de ser observada, agindo a CITE no estrito cumprimento dessa determinação, como também o poder de intervenção dos tribunais em caso algum é afastado ou limitado pela emissão do parecer prévio da Comissão, legalmente previsto e de solicitação obrigatória, pela entidade empregadora.

A presunção legal contemplada no n.º 2 do artigo 51.º foi especialmente criada para proteger qualquer trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, que seja sujeito de processo disciplinar por facto que lhe seja imputável, numa fase anterior à decisão final da entidade empregadora, protegendo-a, assim, da efectivação de tal sanção, ou, ainda, para a proteger, em sede judicial, no caso de impugnação desse despedimento. Ora, é a aplicação da presunção legal referida que garante que a actuação da CITE é objectiva e fundamentada e não puramente arbitrária e intuitiva.

II – Errada interpretação e valoração dos meios de prova:

- 2.9. A CITE verificou que, no processo disciplinar enviado pela empresa, não consta o livro de quebras onde, segundo esta, são registados os produtos que são deitados ao lixo. Este livro é o documento da empresa que não espelha a realidade testemunhada pelos subordinados da trabalhadora.

De facto, existindo uma acusação segundo a qual, por responsabilidade da trabalhadora, são deitados fora produtos, mas não são pesados e registados (artigos 26.º a 36.º, 40.º a 42.º e 51.º da nota de culpa), e os que o são, no livro de quebras, não correspondem à verdade (artigos 37.º a 39.º, 43.º a 46.º, 49.º a 50.º e 52.º a 55.º da nota de culpa), torna-se necessário saber o que foi apontado, por quem, em que data e, por fim, porque não corresponde à verdade, ou seja, qual, efectivamente,

¹ Será de questionar a possibilidade de aplicação dos vícios do acto administrativo à actuação da CITE (em concreto o previsto na alínea *a*) do n.º 2 do artigo 133.º do Código do Procedimento Administrativo), porquanto esta Comissão, quando exerce a competência que vem determinada na alínea *e*) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, referente à emissão de parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, não se rege pelo processo de formação de acto administrativo estabelecido no Código do Procedimento Administrativo, mas sim, pelas normas do Código do Trabalho e respectiva regulamentação que lhe atribuem tal competência.

a discrepância entre o que entra na loja, o que é vendido e o que foi deitado fora e testemunhado.

A empresa alega a existência de documentos que não junta e que seriam a primeira prova dos factos alegados (inexistência de registo de produtos, falsos registos quanto ao peso ou ao número de unidades dos produtos e, consequente, repercussão nos inventários de loja), sobre os quais deveriam depor as testemunhas, o que ajudaria a compreender a acusação formulada contra a trabalhadora, o seu enquadramento temporal e o eventual grau da culpa.

- 2.10. No que respeita ao procedimento para recolha dos valores das caixas para o escritório da loja, a CITE mencionou no parecer, ora objecto de reclamação (ponto 2.7. B), que a entidade empregadora não apresentou prova de que a prática de utilizar os sacos de uma empresa exterior (...) é obrigatória para o transporte de valores dentro da loja em causa.

De facto, desconhecendo a CITE qualquer ordem escrita sobre esta questão, apenas existe o depoimento do superior hierárquico da trabalhadora, que não refere a obrigatoriedade de qualquer procedimento a que a trabalhadora devesse cumprir, nem que, alguma vez a tenha advertido para tal conduta.

O depoimento do Sr. ..., porque refere que *Inquirido acerca dos factos alegados pela arguida no artigo 15.º da Resposta à Nota de Culpa, respondeu (...) que nunca presenciou tal situação mas antes o transporte de numerário em sacos ... e ...*, não foi objecto de valoração pela CITE, uma vez que não se descortina o que possa significar. Será que o Sr. ... sempre presenciou uma atitude correcta por parte da trabalhadora na recolha dos valores?

Referir apenas uma prática habitual não é suficiente para imputar, a alguém, a violação de um dever.

- 2.11. A trabalhadora é acusada de manipular os tempos de trabalho dos seus subordinados, constando do processo o depoimento das testemunhas arroladas pela empresa e os documentos que comprovam o trabalho de determinados funcionários em determinados dias e dois resumos individuais de caixa assinados pela trabalhadora, em 08/02/2006.

Através da prova apresentada, não subsistem dúvidas quanto às prestações do trabalho, mas a leitura dos depoimentos apresentados confirma que a trabalhadora não é a única com possibilidade de alterar os tempos de trabalho dos seus subordinados e é essa a acusação formulada contra a trabalhadora. Vem, pois, acusada de alterar os registos de tempos de trabalho. Contudo, não há qualquer testemunho dessa alteração. Existem, apenas, afirmações sobre a eventual alteração pela trabalhadora ou por alguém a seu mando.

O processo dos registos e de alteração dos registos dos tempos de trabalho não resulta claramente explicado. Existem testemunhas que referem que quando iniciam o seu período de trabalho, por vezes, não têm acesso ao escritório para fazerem o registo de entrada, ficando as chefias, por acordo, com esse encargo (exemplo a fls. 115 do processo). A trabalhadora nunca poderia ocultar a existência dos tempos de trabalho, como se comprova pelos documentos apresentados pela empresa, havendo outros trabalhadores com igual possibilidade de alterar os registos dos tempos de trabalho, designadamente os chefes adjuntos e o chefe de zona.

Muito embora a empresa alegue a existência de um livro de registo de trabalho suplementar, não o junta, e alega dias de inventários de loja, que não determina quais são, nem apresenta registos de horas de trabalho dos funcionários em causa, nesses dias, nem a eventual compensação horária realizada, o que poderia ajudar a concluir pela existência do prejuízo causado aos seus subordinados. Ora, se essas compensações eram realizadas nos dias de inventários de loja, que eventual conhecimento destes factos teriam os responsáveis pelos inventários?

Do exposto, não resultam inequivocamente provados os alegados comportamentos da trabalhadora e o seu eventual grau de culpa.

- 2.12. O n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho determina que o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento, sendo que, para a sua apreciação, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

A CITE, ao analisar o nexo de causalidade entre os factos imputados à trabalhadora, o grau de culpa desta e as consequências da actuação para com a sua entidade empregadora, verificou a existência e a inexistência de prova referente à alegada manipulação dos resultados relativos à produtividade da loja, apontada como sendo o objectivo de toda a actuação da trabalhadora.

Ora, a empresa não prova que a trabalhadora, ao praticar todos aqueles actos, manipulou, ou poderia manipular os resultados da loja, pois desconhece-se quais foram tais resultados, antes de a trabalhadora ser a encarregada da loja, e quais seriam os resultados durante a sua gerência e em que medida estes reflectem a actuação da trabalhadora.

De salientar que, do processo disciplinar enviado à CITE, não constava qualquer prova deste facto ou sequer da sua possibilidade, mas sim alegações sobre a questão.

Não fica provado o nexo de causalidade entre os factos imputados, a sua gravidade e as consequências que tornam impossível a manutenção da relação de trabalho.

III – Considerações finais:

- 2.13. Em conclusão clarifica-se que, como afirma a entidade reclamante, quanto à necessidade de junção do livro de quebras, resultados de produtividade e inventários, *o objecto defraudado não é útil para a demonstração da actividade fraudulenta*, mas é sem dúvida a primeira prova e a primeira consequência da actuação imputada à trabalhadora. A entidade empregadora afirma que existem documentos que não espelham a realidade, por culpa da actuação da trabalhadora, com o intuito de falsificar os resultados da empresa, mas não os junta ao processo disciplinar.

Afirma que os subordinados da trabalhadora foram prejudicados no pagamento das horas de trabalho, mas não junta qualquer prova documental que, obviamente, teria que existir.

- 2.14. Por fim, e já em sede de reclamação do Parecer n.º 21/CITE/2007, a reclamante, depois de alegar um *clamoroso vício de usurpação de poder* por análise do processo com base na presunção legal, estabelecida no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, extravasando, desta forma, as competências que estão cometidas à CITE e, não obstante, fazer uma errada interpretação e valoração dos meios de prova apresentada, vem requerer uma nova análise da totalidade dessa prova, admitindo, contudo, que esses meios de prova (os constantes do processo disciplinar) são necessariamente limitados.

Se, segundo a reclamante, a CITE não pode aplicar a presunção prevista no n.º 2 do artigo 51.º, não se entende como pretende que se analise o processo, e se os meios de prova constantes do processo disciplinar são necessariamente limitados, de que valoração da prova realizada no Parecer n.º 21/CITE/2007 reclama a entidade empregadora? De facto, a CITE não pode analisar intuitivamente os processos que lhe são submetidos para apreciação e, no processo em análise, não foi referido que a entidade empregadora não apresentou prova. O que a CITE referiu no Parecer n.º 21/CITE/2007 foi que, da prova apresentada (e única que lhe cabe analisar), não resulta prova inequívoca da existência de justa causa para despedimento, nomeadamente actuação e grau de culpa da trabalhadora.

Nestes termos, conclui a CITE que o comportamento imputado à trabalhadora ... não se encontra comprovado e, foi face a esta sua detalhada análise que considerou que a aplicação da sanção de despedimento com justa causa pode constituir uma discriminação desta trabalhadora, em

função do seu estado de gravidez, e nesse sentido não existem razões para a CITE alterar o conteúdo do Parecer n.º 21/CITE/2007.

III – DECISÃO

Na sequência de todo o exposto, a CITE delibera:

- a) Indeferir o pedido objecto da presente reclamação;
- b) Manter a conclusão do parecer n.º 21/CITE/2007 e, nesse sentido, manter a decisão desfavorável ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora promovido pela empresa ...
- c) Comunicar à empresa e à trabalhadora o teor da presente resposta à reclamação.

APROVADA POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 11 DE ABRIL DE 2007, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

A CIP vota contra a presente resposta de reclamação reiterando a posição assumida no parecer que lhe deu origem.

De facto, não se vislumbra, no presente caso, quaisquer indícios de discriminação em razão da maternidade, desde logo, e não necessitando de apurar outras razões, pelo facto de a entidade patronal ter iniciado o processo disciplinar antes de ter conhecimento da gravidez da trabalhadora.

PARECER N.º 22/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 47 – DG/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 2 de Fevereiro de 2007, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos da legislação mencionada em epígrafe, formulado pela ..., L.^{da}, quanto à sua trabalhadora grávida ...
- 1.2. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à arguida.
- 1.3. Em 13 de Fevereiro de 2007, a empresa informou que os dias de faltas injustificadas foram objecto de desconto aquando do pagamento do vencimento.
- 1.4. Dado não constarem do processo disciplinar os mapas de assiduidade relativos aos meses em que ocorreram as faltas dadas pela trabalhadora, foi solicitado o seu envio à direcção de recursos humanos da empresa.
- 1.5. A mencionada documentação foi recebida na CITE, em 21 de Fevereiro de 2007.
- 1.6. A trabalhadora, que exerce as funções inerentes à categoria profissional de operadora fabril, foi admitida ao serviço da arguente para praticar um horário de trabalho de oito horas diárias, em regime de turnos rotativos, no horário compreendido entre as 7:00 horas e as 15:30 horas, e as 15:30 horas e as 24 horas, com direito a descanso ao sábado e ao domingo.
- 1.7. A acusação feita à trabalhadora e constante da nota de culpa, refere-se a faltas injustificadas dadas pela mesma no período compreendido entre 23 de Junho e 27 de Novembro de 2006 (23/06, 12/07, 13/07, 14/07, 25/07, 16/08, 22/08, 09/10, 9/11, 13/11 e 27/11), totalizando 11 dias de trabalho.
- 1.8. Da mencionada acusação consta ainda que a trabalhadora não apresentou ao seu superior hierárquico qualquer justificação prévia ou posterior para as faltas, de acordo com o previsto no artigo 228.º do Código do Trabalho, sendo as faltas consideradas injustificadas, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 225.º do Código do Trabalho.

- 1.9. Mais consta da acusação que a trabalhadora arguida, ao não justificar as faltas dadas, violou o dever de assiduidade, previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho.
- 1.10. Acresce ainda que, ... *segundo o disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, constituem justa causa de despedimento, nomeadamente as faltas injustificadas ao trabalho quando o seu número atinja, em casa ano civil, independente de qualquer prejuízo ou risco, mais de cinco dias seguidos ou dez interpolados – o que se verifica no presente caso.*
- 1.11. Por outro lado, a entidade patronal exerce a actividade de produção de componentes e acessórios para automóveis destinados à ..., e tem de proceder à entrega de componentes e acessórios, nos termos previstos de serem colocados nas respectivas cadeias, acarretando as faltas injustificadas prejuízos graves para toda a organização da empresa, e para a cliente.
- 1.12. Face ao que antecede, o comportamento da trabalhadora, atenta a sua gravidade e consequências, quebrou a relação de confiança subjacente ao contrato de trabalho e impossibilitou a subsistência do vínculo laboral, o que constitui justa causa de despedimento, nos termos dos n.ºs 1, 2, e 3, alínea g), do artigo 396.º do Código do Trabalho.
- 1.13. A entidade patronal fixou à trabalhadora um prazo de 10 dias úteis, para, querendo, responder por escrito, requerer quaisquer diligências probatórias e consultar o processo na secção de recursos humanos da arguente.
- 1.14. Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora pugna pelo arquivamento do processo e refere, sucintamente, que:
- a) Os factos constantes da nota de culpa são verdadeiros;
 - b) Nos dias em que faltou ao serviço avisou o seu superior hierárquico (...), mas não procedeu à justificação das faltas dentro do prazo previsto para tal, devido a ter considerado não ser necessário;
 - c) Sempre desempenhou as suas funções com a maior correcção;
 - d) O facto de continuar ao serviço da empresa é demonstrativo que ... *não se justifica a aplicação de uma sanção que coloque em causa a continuação da relação laboral;*
 - e) Nunca foi alvo de qualquer processo disciplinar, sendo uma trabalhadora zelosa e competente.
- 1.15. No dia 15 de Janeiro de 2007, a trabalhadora apresentou documento comprovativo do seu estado de gravidez (segundo alega a arguente) para os efeitos previsto na alínea a) do artigo 34.º do Código do Trabalho,

e com o objectivo de a entidade patronal vir a solicitar à CITE a emissão do parecer a que o artigo 51.º do Código do Trabalho faz referência.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Dos dados do processo resulta que, durante o período referido em 1.7. do parecer, a trabalhadora faltou ao serviço nos dias 23/06, 12/07, 13/07, 14/07, 25/07, 16/08, 22/08, 09/10, 9/11, 13/11 e 27/11, ou seja, deu 11 faltas interpoladas.

No entanto, e no que se refere ao que é alegado pela arguente – que a trabalhadora não apresentou ao seu superior hierárquico *qualquer justificação prévia ou posterior para as referidas faltas*, tal não se poderá dar por provado, na medida em que do depoimento prestado por ... se retira que a trabalhadora terá previamente comunicado e apresentado motivos para algumas das faltas dadas, conforme declarações do mesmo que se transcrevem: *No caso da ..., normalmente, de manhã costumava receber uma mensagem escrita dela no seu telemóvel ou mesmo um telefonema a comunicar ... a ausência e seus motivos. Houve muitos dias, em que a trabalhadora não falou, nem disse nada e foi complicado ligar-lhe, pois o telefone da trabalhadora estava desligado ou ela não atendia ... Isto, tanto quanto se recorda, relativamente às faltas não justificadas e referidas na nota de culpa.* (Cfr. pág. 3, parágrafos 1.º e 2.º do doc. n.º 6 junto aos autos).

- 2.2. Cabe ainda referir que o artigo 228.º (n.ºs 1 e 2) do Código do Trabalho, sob a epígrafe, *Comunicação da falta justificada*, estabelece que, quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal, logo que possível. Quando previstas, são comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias. Dos elementos constantes dos autos não é possível aferir se as faltas dadas pela trabalhadora eram previsíveis ou imprevisíveis.

No entanto, as referidas faltas, para serem consideradas justificadas, tinham que estar cobertas por uma das situações previstas nas alíneas do n.º 2 do artigo 225.º do Código do Trabalho. Ora, dos autos não resulta qualquer elemento indicador de tal.

Assim sendo, as mencionadas faltas terão que ser consideradas injustificadas, conforme estabelece o n.º 3 do mencionado artigo, sendo irrelevante o alegado pela trabalhadora quando refere que não justificou as faltas dentro do prazo, devido a ter considerado não ser necessário.

Admite-se que o comportamento da trabalhadora tenha acarretado para a empresa prejuízos e alguma desorganização. No entanto, os alegados prejuízos invocados pela arguente na nota de culpa não estão suficientemente concretizados.

- 2.3. Quanto ao alegado pela arguente – que o comportamento da trabalhadora se encontra enquadrado na segunda parte da alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho: ainda que a trabalhadora tenha faltado três dias seguidos e oito interpolados, o que perfaz 11 faltas interpoladas, não se encontram reunidos os requisitos previstos nos n.ºs 1 e 2 do mencionado preceito legal, devido às razões apontadas em 2.2. do presente parecer, e conforme tem sido entendimento da jurisprudência, designadamente a colhida no acórdão do STJ de 15/02/2006, proferido no processo n.º 0552844, que refere: *O comportamento previsto no artigo 9.º, n.º 2, al. g) da LCCT («faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas») não implica a verificação automática da justa causa de despedimento, impondo-se averiguar do preenchimento da cláusula geral contida no n.º 1 do mesmo preceito* (actualmente n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho).
- 2.4. Assim, embora o comportamento da trabalhadora se tenha revelado desadequado na situação *sub judice*, a pena proposta pelo empregador (despedimento) é excessiva, tendo em conta que a sanção deve ser proporcional à infracção, de acordo com o disposto no artigo 367.º do Código do Trabalho, podendo o empregador aplicar uma outra sanção, conforme dispõe o artigo 366.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. A trabalhadora terá previamente comunicado e apresentado motivos para algumas das faltas dadas, conforme resulta do depoimento prestado por ...;
- 3.2. Dos elementos constantes dos autos não é possível aferir se as faltas dadas pela arguida eram previsíveis ou imprevisíveis;
- 3.3. A trabalhadora deu 11 faltas interpoladas, mas a empresa não concretizou suficientemente os prejuízos invocados na nota de culpa, pelo que, assim sendo, não estão reunidos os requisitos previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho;
- 3.4. Embora o comportamento da trabalhadora se tenha revelado desadequado na situação *sub judice*, a pena de despedimento é excessiva, tendo em conta que a sanção deve ser proporcional à infracção, conforme dispõe o n.º 1 do artigo 367.º do Código do Trabalho, podendo o empregador aplicar outra sanção das previstas no artigo 366.º do Código do Trabalho;

- 3.5. Face ao que antecede, considera-se que a empresa ..., L.^{da}, não ilidiu a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, e nestes termos o parecer é desfavorável ao despedimento da trabalhadora ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 2 DE MARÇO DE 2007, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA**

PARECER N.º 23/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio ao despedimento colectivo de uma trabalhadora grávida e de uma trabalhadora puérpera, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 43 – DGP-C/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 30 de Janeiro de 2007, a CIDM recebeu carta registada do Senhor Presidente da Direcção da ..., C.R.L., remetendo documentação relativa ao pedido de parecer prévio, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho respeitante à extinção de 4 postos de trabalho de: ..., ..., ..., *trabalhadora grávida, e ..., trabalhadora puérpera.*
- 1.2. Por não ser a entidade competente para a emissão do aludido parecer, a Senhora Vice-Presidente remeteu à CITE a documentação indevidamente endereçada, a qual foi recebida em 1 de Fevereiro de 2007.
- 1.3. Na carta justificativa do despedimento dos 4 trabalhadores, o Presidente da Direcção fundamenta a sua posição na alteração de critérios levada a efeito pelo ... na concessão das ajudas por via do novo enquadramento legal decorrente da aplicação da Portaria n.º 52/2006, de 12 de Janeiro, que define as novas regras para as candidaturas ao Programa RURIS, no quadro da programação 2000-2006.
- 1.4. A ..., C.R.L. com sede em ..., pessoa colectiva n.º ..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial de ..., além de outras actividades, dedica-se à prestação de serviços aos seus cooperadores no domínio da protecção integrada e da produção integrada, na cultura de oliveira, nos termos do regime jurídico estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 180/95, de 26 de Julho.
- 1.5. Evoca, por isso, um decréscimo de área de protecção integrada/ /produção integrada, sob orientação técnica, dispondo apenas de uma área de 2.848,75 Hectares, a que correspondem 3 técnicos, nos termos da Portaria n.º 1341/2003, de 5 de Dezembro (cfr. quadro b), respeitante à cultura de oliveira na citada portaria.
- 1.6. Por isso, citamos ... *a Direcção da ... deliberou levar a efeito um processo de extinção de 3 postos de trabalho determinante do respectivo despedimento.* A Cooperativa utilizou os critérios e pressupostos estabelecidos no artigo 403.º do Código do Trabalho, classificando o despedimento por extinção do posto de trabalho alegando motivos económicos.

- 1.7. Em virtude de o processo não apresentar todos os elementos justificativos, concedeu-se a possibilidade de suprir a falta, pelo que se solicitou à Cooperativa o envio do restante processo instrutório objecto deste pedido de parecer prévio, incluindo mapa de pessoal.
- 1.8. Foi ainda solicitada informação sobre alguma manifestação de vontade apresentada pelas trabalhadoras, na sequência da comunicação da intenção de despedimento.
- 1.9. As trabalhadoras foram contactadas por escrito, concedendo a possibilidade de se manifestarem junto da CITE sobre a comunicação de despedimento por parte da entidade empregadora.
- 1.10. No dia 23 de Fevereiro de 2006, pelas 17.53h, a Direcção da ... enviou via fax a comunicação da não intenção de extinção do posto de trabalho de ..., uma vez que, por lapso, tinha sido remetida uma carta à trabalhadora, como integrando o grupo de trabalhadores a despedir.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O acesso ao emprego em condições de igualdade é um direito consagrado na Constituição da República Portuguesa e assegurado através de legislação específica. Também o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa, encontra especial acolhimento no ordenamento jurídico nacional, nomeadamente no Código do Trabalho e na Lei regulamentadora.
- 2.2. Porque houve dúvidas quanto à qualificação do despedimento como colectivo ou por extinção de posto de trabalho, atribuída pela ..., procedeu-se à do pedido sob esse duplo sentido.
- 2.3. Como consequência do princípio constitucional indicado, sempre que se mostre necessário promover um despedimento colectivo, a entidade empregadora tem de proceder sempre à comunicação escrita, promovendo de seguida a fase das informações e negociações com vista à obtenção de um acordo sobre a dimensão e efeitos da medida a aplicar e, bem assim, sobre a aplicação de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:
 - a) Suspensão da prestação de trabalho.
 - b) Redução da prestação de trabalho.
 - c) Reconversão e reclassificação profissional.
 - d) Reformas antecipadas e pré-reformas.

Tudo sempre na estrita observância pelas disposições legais, previstas nos artigos 419.º e 420.º do Código do Trabalho.

- 2.4. A regulamentação da protecção no despedimento encontra-se prevista no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e o não respeito pelas regras estabelecidas pode indiciar a existência de discriminação.
- 2.5. O recurso ao despedimento colectivo é um processo complexo, promovido pela empresa, sujeito a controlo das estruturas dos trabalhadores e da Administração Pública, visando a verificação da existência dos seus pressupostos e fundamentos, promovido pela empresa, e está dependente de um apertado conjunto de requisitos substanciais e processuais, que obriga o empregador a ter especiais cautelas no cumprimento das diversas regras subjacentes a este procedimento.
- 2.6. Assim, compulsado todo o processo e não obstante todas as diligências no sentido da ... enviar os elementos por forma a esclarecer as dúvidas suscitadas no decurso da apreciação instrutória deste processo, a verdade é que, com os documentos disponíveis, podemos sustentar que, efectivamente, os requisitos previstos no artigo 419.º do Código do Trabalho não estão todos cumpridos, sendo muito frágil e insuficiente a base instrutória para promover o despedimento colectivo, de uma trabalhadora grávida e de uma trabalhadora puérpera com contratos sem termo, celebrados em 2002 e 2003 respectivamente.

Senão vejamos:

- 2.7. A ... alega dificuldades económicas, devidamente fundamentadas na carta dirigida à Comissão e também na acta da Direcção. Mas, efectivamente, não prova documentalmente esses mesmos factos.
Não se sabe qual o saldo negativo decorrente deste decréscimo e ajudas. Não se sabe também o decréscimo de produção por via desses cortes. Não se sabe ainda a data da aprovação da candidatura, a sua abrangência e eventuais condições.
- 2.8. Sabe-se que os contratos celebrados com as duas trabalhadoras objecto de despedimento são sem termo e não têm nenhuma cláusula clara específica que sustente a vinculação exclusiva destas trabalhadoras aos programas de ajuda agro-ambiental.
- 2.9. Também não se conhecem as outras secções da cooperativa, as restantes actividades a que se dedica, de forma a avaliar se seria eventualmente possível que estas trabalhadoras pudessem ou não exercer a sua actividade noutra secção da empresa.
Ora, invocando a entidade patronal motivos económicos para justificar a extinção do posto de trabalho destas trabalhadoras, cabe-lhe o ónus da

prova desses motivos, bem como do cumprimento de todos os trâmites legais, que, com fundamento nela, determinam a cessação do contrato. Da apreciação dos documentos, resulta que não foi feita demonstração cabal dos factos alegados.

- 2.10. Analisando o processo na perspectiva do despedimento por extinção de posto de trabalho, conforme pretende a Cooperativa, o n.º 2 do artigo 403.º do Código do Trabalho determina que, na concretização de postos de trabalho a extinguir, devem ser observados, por referência aos respectivos titulares, os critérios, pela ordem referida:

- *Menor antiguidade no posto de trabalho,*
- *Menor antiguidade na categoria profissional,*
- *Categoria profissional de classe inferior.*
- *Menor antiguidade na empresa.*

Porque a verificação de todos os requisitos tem de ser cumulativa, a falta de qualquer deles acarreta a nulidade da cessação do contrato. Salienta-se ainda que a expressão usada no n.º 1 do artigo 403.º do Código do Trabalho *só pode ter lugar* acentua, de forma inequívoca, a natureza tipificadora taxativa do preceito legal enunciado. A extinção do posto de trabalho por motivos económicos ou de mercado só se justifica se existir uma comprovada redução da actividade resultante da procura ou impossibilidade da colocação dos produtos no mercado. Mesmo que se verifiquem os motivos económicos ou de mercado, a extinção do posto de trabalho só é possível se se verificarem cumulativamente os requisitos enunciados no artigo 403.º do Código do Trabalho.

Efectivamente, estes requisitos não se encontram suficientemente demonstrados através dos meios de prova postos à disposição desta Comissão carreados no respectivo processo.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Os elementos do processo não são manifestamente suficientes para clarificarmos se se trata de um despedimento colectivo. Dos elementos disponíveis, verifica-se que não estão preenchidos os requisitos cumulativos previstos no disposto no artigo 397.º do Código do Trabalho para o caso de se entender tratar-se de um despedimento colectivo. Não estão igualmente preenchidos os requisitos cumulativos do artigo 402.º do Código do Trabalho para o caso do despedimento por extinção do posto de trabalho, conforme defende o empregador.

Face ao que antecede, a Comissão entende haver razão para não emitir parecer favorável ao despedimento das trabalhadora grávida, ..., e da trabalhadora puérpera, ..., dado que os motivos invocados pela ... são manifestamente insuficientes para sustentar o despedimento.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 2 DE MARÇO DE 2007, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

A CIP vota contra o parecer da CITE, uma vez que entende não haver qualquer indício de discriminação em função do sexo na medida em que o despedimento em causa abrange dois trabalhadores do sexo masculino e duas trabalhadoras do sexo feminino, tendo, inclusivamente, uma trabalhadora grávida ficado excluída do referido processo de despedimento.

PARECER N.º 24/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio ao despedimento colectivo de uma trabalhadora grávida e de uma trabalhadora puérpera, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 80 – DGP-C/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 1 de Março de 2007, a CITE recebeu carta registada da Administração da ..., S.A., com sede em ..., remetendo documentação relativa ao pedido de parecer prévio, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho respeitante a um despedimento colectivo, abrangendo 7 trabalhadoras, entre as quais 2 postos de trabalho de ..., *trabalhadora puérpera, ..., trabalhadora grávida*.
- 1.2. Na carta justificativa do despedimento das 7 trabalhadoras, a Administração fundamenta, informando que ... *a empresa, que até 2003 explorava directamente supermercados, franqueou a insígnia e passou a exploração dos mesmos para as outras entidades, tendo ainda encerrado alguns supermercados próprios. Desde 2006 que apenas possuía um supermercado próprio, pelo que, tal como consta da fundamentação e da acta de negociação, não possui qualquer estabelecimento comercial onde possa integrar as trabalhadoras envolvidas no despedimento colectivo.*
- 1.3. A ..., S.A, com sede em ..., pessoa colectiva n.º ..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial de ..., além de outras actividades, dedica-se à gestão de franquias e supermercados.
- 1.4. Evoca, por isso, um decréscimo de vendas do estabelecimento a encerrar, decorrente da crise do comércio retalhista alimentar.
- 1.5. As trabalhadoras foram contactadas por escrito, concedendo-lhes a possibilidade de se manifestarem e nada disseram.
- 1.6. O despedimento abrange a totalidade das trabalhadoras.
- 1.7. Ocorreu a reunião de negociação nos termos legais, com a representante do Ministério do Trabalho, e as trabalhadoras não manifestaram qualquer oposição, nem formularam qualquer questão. A acta encontra-se devidamente certificada e dá-se por integralmente reproduzida para todos os efeitos legais.
- 1.8. Não foi constituída comissão de trabalhadores ou comissão *ad-hoc*.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O acesso ao emprego em condições de igualdade é um direito consagrado na Constituição da República Portuguesa e assegurado através de legislação específica. Também o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa, encontra especial acolhimento no ordenamento jurídico nacional, nomeadamente no Código do Trabalho e na Lei regulamentadora.
- 2.2. Como consequência do princípio constitucional indicado, sempre que se mostre necessário promover um despedimento colectivo, a entidade empregadora tem de proceder sempre à comunicação escrita, promovendo de seguida a fase das informações e negociações com vista à obtenção de um acordo sobre a dimensão e efeitos da medida a aplicar e, bem assim, sobre a aplicação de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:
 - a) Suspensão da prestação de trabalho.
 - b) Redução da prestação de Trabalho.
 - c) Reconversão e reclassificação profissional.
 - d) Reformas antecipadas e pré-reformas.

Tudo sempre na estrita observância pelas disposições legais, previstas nos artigos 419.º e 420.º do Código do Trabalho.

- 2.3. A regulamentação da protecção no despedimento encontra-se prevista no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e o não respeito pelas regras estabelecidas pode indiciar a existência de discriminação.
- 2.4. O recurso ao despedimento colectivo é um processo complexo, promovido pela empresa, sujeito a controlo das estruturas dos trabalhadores e da Administração Pública, visando a verificação da existência dos seus pressupostos e fundamentos, promovido pela empresa, e está dependente de um apertado conjunto de requisitos substanciais e processuais, que obriga o empregador a ter especiais cautelas no cumprimento das diversas regras subjacentes a este procedimento.
- 2.5. Assim, compulsado todo o processo, podemos sustentar que, efectivamente, os requisitos previstos no artigo 419.º do Código do Trabalho estão todos cumpridos, no sentido de garantir a intenção de proceder ao despedimento colectivo.
- 2.6. Por via do disposto no artigo 397.º do Código do Trabalho, considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente, abrangendo,

pelo menos dois, ou cinco trabalhadores, conforme a dimensão da empresa, ou sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias estruturas da empresa ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológico.

- 2.7. A lei considera como motivos de mercado, nomeadamente, a redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou a impossibilidade superveniente, prática legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado. E como motivos estruturais, designadamente, o desequilíbrio económico-financeiro, a mudança de actividade, a reestruturação da organização produtiva ou a substituição de produtos dominantes.
- 2.8. Como foi salientado, este despedimento colectivo é motivado pelo facto da evolução económica negativa desta loja do Entroncamento, a qual desde a sua abertura vem acumulando passivos todos os anos, e, ainda, por via das alterações do plano estratégico da empresa ..., *aquando da sua constituição, deter um conjunto de estabelecimentos comerciais de venda a retalho de produtos alimentares e de outros consumos corrente em livre circulação ou supermercado, sendo ainda detentora do modelo de negócio e do conceito que hoje gira comercialmente sob as insígnias ... e ... & e no âmbito do novo plano estratégico passar para a exploração de retalhistas seleccionados a quase totalidade dos seus pontos de venda em livre circulação que a ... geria ... cabendo à ... o suporte a nível do modelo de negócio e seu desenvolvimento.*
- 2.9. De acordo com os elementos disponíveis no processo, constata-se que a empresa deu cumprimentos a todas as disposições legais, nos termos do disposto nos artigos 419.º e 420.º do Código do Trabalho, no sentido em que abrange a totalidade dos trabalhadores, comunicou individualmente, por escrito, a cada um dos trabalhadores a intenção de proceder ao despedimento; a comunicação contém todas as informações legais, nomeadamente a descrição dos respectivos fundamentos económicos, financeiros ou técnicos e a indicação do método de cálculo da eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a dispensar, assegurando desta forma todos os direitos previstos no disposto no artigo 436.º do Código do Trabalho.
Os trabalhadores foram convocados para uma reunião na presença do representante do Ministério do Trabalho e da direcção da empresa, legalmente representada pelo seu advogado, mandatado com poderes para o acto e não manifestaram nenhuma oposição nem levantaram qualquer questão.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao que precede, a CITE emite parecer favorável à inclusão das trabalhadoras, já identificadas no processo de despedimento colectivo promovido pela ..., devido aos motivos evocados em 2.6. a 2.9 do presente parecer jurídico.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 22 DE MARÇO DE 2007**

PARECER N.º 25/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 98 – DP/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 14/03/2007, a CITE recebeu da empresa ..., S. A., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora puérpera ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A trabalhadora arguida *desempenha as funções de operária semi-especializada, na secção de produção.*
- 1.3. Na nota de culpa, a empresa acusa a trabalhadora arguida de ter dado *até 31 de Dezembro de 2006, 15 faltas injustificadas e de não ter avisado previamente, nem ter apresentado justificação posterior.*
 - 1.3.1. *Acrescenta a empresa que as suas ausências implicam a sua substituição por outras trabalhadoras, tendo a empresa suportado um custo acrescido de 287 Euros.*
- 1.4. A empresa conclui que *com a sua actuação a trabalhadora arguida violou de forma grave e reiterada os deveres de assiduidade, pontualidade, zelo e diligência, previstos nas alíneas b) e c) do artigo 121.º do Código do Trabalho, deveres a que está adstrita pelo seu contrato de trabalho.*
 - 1.4.1. *Nos termos do n.º 2 do artigo 228.º do Código do Trabalho, as faltas justificadas, quando imprevistas, devem ser comunicadas à entidade empregadora logo que possível, sendo que o não cumprimento dessa obrigação torna as faltas injustificadas.*
 - 1.4.2. *Deste modo e face à gravidade da infracção, à culpa do trabalhador arguido e às consequências do seu comportamento, é intenção da empresa aplicar-lhe uma sanção disciplinar nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho.*
- 1.5. A trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa, alegando que algumas das faltas de que é acusada são do conhecimento da empresa. Alega ainda que o seu pai se encontrava doente e que teve de lhe prestar

assistência até falecer, em 12 de Janeiro, e que passou muito mal durante a sua gravidez.

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 (*vide*, 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 directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea *c*) do artigo 3.º daquela directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.
- 2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, que *o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa*, pelo que a entidade patronal tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.
- 2.3. A entidade empregadora ao acusar a trabalhadora arguida de violação grave dos deveres de assiduidade, pontualidade, zelo e diligência, deveria ter especificado claramente o horário de trabalho a que aquela se encontra vinculada, pois o registo das faltas da trabalhadora arguida, anexo à nota de culpa, revela que a arguida trabalha por turnos, o que significa que presta o seu trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas, que se desconhece.
- 2.4. A empresa acusa a trabalhadora arguida de ter dado até *31 de Dezembro de 2006, 15 faltas injustificadas e de não ter avisado previamente, nem*

ter apresentado justificação posterior, comprovando as referidas faltas através do registo a que alude a última parte da alínea *j*) do artigo 120.º do Código do Trabalho.

- 2.5. A falta injustificada constitui uma violação culposa do dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, previsto na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, e, por consequência uma infracção, que pode ser objecto de sanção disciplinar, aplicável, nos termos dos artigos 366.º a 369.º do referido Código.
- 2.6. Assim, nos termos da alínea *g*) do n.º 3 do artigo 396.º *in fine* do Código do Trabalho, constitui justa causa de despedimento do trabalhador, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, nomeadamente, quando o número de faltas injustificadas atingir em cada ano civil 10 interpoladas.
 - 2.6.1. Ora, a trabalhadora arguida totalizou, segundo o referido registo de faltas, no dia 20 de Agosto de 2006, 10 períodos normais de trabalho de faltas injustificadas interpoladas.
 - 2.6.2. Com efeito, estabelece n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho que *o procedimento deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção*.
 - 2.6.3. Presumindo-se que, no máximo, a 30 de Agosto de 2006, o empregador teve conhecimento das referidas faltas, decorreram mais de 60 dias sem que tenha sido exercido o procedimento disciplinar respeitante à infracção relativa às 10 faltas interpoladas injustificadas, pelo que caducou o exercício da respectiva acção disciplinar, uma vez que a nota de culpa só foi enviada à trabalhadora arguida em 23/02/2007, nos termos do n.º 4 do artigo 411.º do Código do Trabalho.
 - 2.6.4. Se o empregador, ao ter conhecimento de que a trabalhadora arguida atingiu o patamar das 10 faltas interpoladas injustificadas no ano civil de 2006, não agiu disciplinarmente, é porque entendeu que não se tinham preenchido os requisitos da justa causa de despedimento, nomeadamente o da impossibilidade da subsistência da relação laboral.
 - 2.6.5. Assim sendo, não pode o empregador socorrer-se das 10 faltas interpoladas injustificadas que não foram objecto de procedimento disciplinar nos 60 dias subsequentes àquele em que teve conhecimento da infracção, para, passados mais de 5 meses, as somar às 5 faltas interpoladas injustificadas, entretanto dadas

pela trabalhadora arguida, para exercer o poder disciplinar, em ordem ao seu despedimento com justa causa, com o fundamento da alínea g) *in fine* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

- 2.6.6. Apesar das referidas faltas terem sido dadas no mesmo ano civil (2006), isso não significa que, ocorrida a infracção, ou seja, tendo o trabalhador atingido o patamar da dez faltas interpoladas injustificadas, não comece a correr o prazo de caducidade da acção disciplinar relativamente a essa infracção. Neste sentido se pronunciaram, designadamente, os pareceres n.ºs 6/ /CITE/96, 5/CITE/99, 26/CITE/2005 e 71/CITE/2006.
- 2.6.7. Assim, restando apenas 5 períodos normais de trabalho de faltas interpoladas injustificadas, o procedimento disciplinar não pode exercer-se, com os fundamentos do caso *sub judice*.
- 2.7. No caso em apreço, mesmo que se considerasse o entendimento segundo o qual, durante o ano civil, não caducaria o direito ao exercício da acção disciplinar, é jurisprudência uniforme que, apesar de verificadas cinco faltas seguidas ou dez interpoladas injustificadas, têm que estar preenchidos os demais requisitos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, para que o empregador possa proceder legalmente ao despedimento do trabalhador com justa causa.
 - 2.7.1. A gravidade da culpa da trabalhadora arguida, ao faltar injustificadamente, não assume a mesma relevância que assumiria se o empregador demonstrasse que tal ou tais ausências eram prejudiciais para a sua empresa, antes do início do presente processo disciplinar, dado que, relativamente ao prejuízo de € 287,00, que o empregador alegou ter tido com a substituição da trabalhadora arguida, não apresentou prova do mesmo, nem que tenha demonstrado à referida trabalhadora a sua reprovação, por esse motivo, antes de o processo disciplinar se iniciar.
 - 2.7.2. Com efeito, o empregador acusa a trabalhadora arguida de ter faltado minutos, horas e dias inteiros (no total de 15), injustificadamente, desde Janeiro até Dezembro de 2006, mas, ao longo de todo esse ano, não interpela a trabalhadora, no sentido de a prevenir do risco que corre – o despedimento com justa causa – se se mantiver a sua conduta, e, também, para que não haja dúvidas, quanto à relevância que atribui às referidas faltas injustificadas, dado o tempo decorrido.
 - 2.7.3. O empregador não alegou nem logrou demonstrar que as faltas injustificadas da trabalhadora arguida, pela sua gravidade e

consequências, tenham tornado imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

- 2.8. Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que não se afigura existir justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., em virtude de a referida sanção disciplinar poder constituir uma discriminação em função do sexo por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 11 DE ABRIL DE 2007, COM AS SEGUINTE DECLARAÇÕES DE VOTO:

DA PRESIDENTE DA CITE:

Pelos motivos já expostos a propósito dos projectos de parecer n.ºs 79/DP/06 e 80/DG/06, apreciados na reunião de 6 de Novembro de 2006, que seguidamente se transcrevem e para os quais se remete mutatis mutandis, não acompanharei a argumentação referente à caducidade da infracção disciplinar, restrita a 10 faltas injustificadas interpoladas, constante dos projectos de parecer dos Processos n.ºs 98/DP/07 e 105/DP/ 2007, subscrevendo, todavia, a emissão de parecer desfavorável ao despedimento das trabalhadoras em causa, considerando não ter sido ilidida a presunção de despedimento sem justa causa, por insuficiente preenchimento, em ambos os casos, dos requisitos de justa causa de despedimento, tal como previsto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, e tal como continua a ser exigido pela jurisprudência mais recente do nosso Supremo Tribunal de Justiça [vide Acórdão do STJ de 15/02/2006 (Proc. 05S2844), em nota n.º 1].

1. *Em ambos os pareceres, e por referência aos Pareceres n.ºs 6/CITE796, 5/CITE/199 e 26/CITE/2005, se considerou ter ocorrido a caducidade do procedimento disciplinar, nos termos do n.º 1 do artigo 372.º e do n.º 4 do artigo 411.º do Código do Trabalho (CODTRAB), por terem decorrido mais de 60 dias entre a prática da infracção disciplinar (10 faltas injustificadas interpoladas) e o envio da nota da culpa às trabalhadoras em questão.*
2. *Ainda que a contagem do prazo de caducidade se inicie com o conhecimento da infracção pelo empregador ou superior hierárquico com competência disciplinar e não com a sua prática, momento só relevante para efeitos de prescrição (n.ºs 1 e 2 do artigo 372.º CODTRAB), o que acontece é que nenhuma das trabalhadoras vinha acusada dessa infracção disciplinar (10 faltas injustificadas*

interpoladas), mas sim de terem dado, durante os meses de Janeiro a Agosto de 2006 (n.º 79) e de Janeiro a Julho de 2006 (n.º 80), 12 faltas injustificadas interpoladas, relativamente às quais não se demonstrou ter caducado o exercício da acção disciplinar.

3. *A alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º CODTRAB, ao estabelecer como prazo de aferição do número de faltas injustificadas seguidas ou interpoladas, que dispensam a prova de risco ou prejuízo causado¹, o ano civil (em cada ano civil), estabelece limites mínimos a partir dos quais o empregador pode instaurar o processo disciplinar, mas não infracções disciplinares peremptoriamente fechadas ou em blocos, operando isoladamente em sede de caducidade. Na verdade, e num entendimento que data, pelo menos, de 1982², os nossos tribunais superiores³ sempre têm considerado que a caducidade do processo disciplinar instaurado com fundamento em faltas durante um ano civil só se inicia no primeiro dia do ano civil seguinte (porque efectivamente só no termo desse prazo é que a infracção se fecha).*
4. *Naturalmente que o empregador não é obrigado a esperar pelo fim de cada ano civil para contabilizar a totalidade das faltas injustificadas dadas, podendo configurar essa infracção disciplinar continuada⁴ a partir do momento em que, no seu entender e ressalvados os patamares mínimos previstos na alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º CODTRAB, a subsistência da relação laboral se encontre*

¹ A desnecessidade desse requisito não significa uma verificação automática de justa causa de despedimento, cabendo sempre averiguar do preenchimento dos requisitos gerais do conceito, ora constante dos n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º CODTRAB. Vide, entre outros, in www.dgsi.pt, Acórdão do STJ de 15/02/2006 (Proc. 05S2844):

III – *O comportamento previsto no artigo 9.º, n.º 2, al. g) da LCCT («faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou riscos, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas») não implica a verificação automática da justa causa de despedimento, impondo-se averiguar do preenchimento da cláusula geral contida no n.º 1 do mesmo preceito.*

² Acórdão do STJ de 23/04/1982 (R. 280) (Acs. Dout. do STA, 247, 1033):

VII – *Com relação à infracção que tenha por objecto faltas injustificadas ao trabalho, dadas interpoladamente durante o ano civil, o prazo de caducidade da acção disciplinar só se inicia no dia seguinte ao do termo do ano em que essas faltas sejam dadas.*

³ Vide, mais recentemente, Acórdão da Relação de Lisboa de 18/12/2002 (R. 9068/02) (Col. de Jur., 2002, 5, 160):

A caducidade do processo disciplinar instaurado com fundamento em faltas injustificadas durante um ano civil só se inicia no primeiro dia do ano civil seguinte.

⁴ Vide, quanto ao conceito, in www.dgsi.pt, Acórdão do STJ de 22-06-98 (Proc. 98S361):

IV – *Há infracção laboral continuada quando se verifica uma realização plúrima dos mesmos tipos de infracção, com homogeneidade da forma de execução, a lesão do mesmo bem jurídico, a unidade do dolo e a persistência de uma situação exterior.*

*definitivamente comprometida*⁵: o acumular do número de faltas ajudará apenas a evidenciar melhor esse irremediável comprometimento, não significando (como se pretende num dos projectos de parecer, citando António Monteiro Fernandes) desinteresse do empregador ou presunção iuris et de jure de irrelevância disciplinar⁶.

5. É certo que o empregador terá de observar o prazo de caducidade da acção disciplinar mas relativamente à infracção tal como ele a configurou: ora, tratando-se de uma infracção disciplinar continuada, a caducidade do procedimento só se começa a contar da data em que se praticou o último acto integrado no comportamento ilícito⁷ e reportando-se a nota de culpa enviada ao trabalhador às faltas injustificadas até à data dessa nota, ou seja, ao comportamento ilícito de carácter permanente que se manteve no decurso do processo disciplinar, a prática da infracção considera-se sempre em acto, enquanto não se puser termo à situação jurídica em que se traduz, através da comparência ao serviço⁸.
6. Ainda que a CITE, no preenchimento da presunção de despedimento sem justa causa de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes que lhe compete fazer (n.ºs 1 e 2 do artigo 51.º CODTRAB), inclua a caducidade do procedimento disciplinar⁹, nada a autoriza a efectuar uma diferente configuração da infracção disciplinar, quebrando a sua unidade, como se fez nos citados projectos (em que se procedeu à partição em 10 + 2 do total de 12 faltas injustificadas de que as trabalhadoras vinham acusadas), prosseguindo depois a sua apreciação em relação a cada uma dessas duas (novéis) infracções separadamente.

⁵ Vide nota 1.

⁶ O que tomado à letra implicaria a impossibilidade da prática de infracções disciplinares de 6 dias de faltas injustificadas seguidas ou 11 interpoladas, entendimento que os tribunais não sufragam, nem poderiam sufragar. Leia-se in www.dgsi.pt, Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 14/06/2000 (Proc. 0042294):

II – A A., ao faltar reiteradamente e injustificadamente ao trabalho num **total de 22 dias num ano**, como faltou, revelou desinteresse pelo serviço e este desinteresse conjugado com o factor quebra de confiança da Ré no cumprimento pela A. do seu dever de assiduidade (artigo 20.º, b) da LCT), constituindo um comportamento culposo e grave, por parte da A., impossibilita a manutenção da relação de trabalho entre ambas estabelecida e, por isso, é justa causa de despedimento (artigo 9.º, n.ºs 1 e 2, al. d) e g) da LCCT).

⁷ Acórdão da Relação de Lisboa de 29/06/2005 (R. 3515/2005) (Col. de Jur., 2005, III, 153).

⁸ Vide in www.dgsi.pt, Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12/01/1988 (Proc. 002218).

⁹ Vide, no entanto, Acórdão do STJ n.º 4/2003, de 10/07/2003 (Diário da República n.º 157, Série I-A, págs. 3906 a 3912, que uniformiza a jurisprudência, considerando que: *A caducidade do procedimento disciplinar, nos termos do n.º 1 do artigo 31.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, não é de conhecimento oficioso.*

7. *Cabendo aos tribunais, em última instância, a sindicância dos pareceres prévios da CITE (n.º 5 do artigo 51.º CODTRAB), a elaboração destes não pode ignorar toda a jurisprudência dos nossos tribunais superiores, sem que melhor (sequer outra ou alguma) doutrina lhe seja convincentemente contraposta.*
8. *Nestes termos, não acompanharei o sentido dos projectos de parecer n.ºs 79/DP/06 e 80/DG/06.*

Lisboa, 2 de Novembro de 2006

DA REPRESENTANTE DA CIDM – COMISSÃO PARA A IGUALDADE E PARA OS DIREITOS DAS MULHERES:

Em conformidade com o entendimento seguido pela CIDM, nomeadamente no Parecer n.º 3/CITE/2007, por partilhar o entendimento expresso na 1.ª parte do ponto 2.7. do presente parecer, a CIDM não subscreve o referido nos seus pontos 2.6.1. a 2.6.7.

Contudo, subscreve o exposto nos pontos 2.7. e 2.8. do presente parecer, pelo que vota favoravelmente a conclusão do mesmo.

DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA:

A CIP vota a favor do parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora não pela invocação da caducidade do processo disciplinar mas, antes, por uma efectiva falta de fundamentação do processo.

PARECER N.º 26/CITE/2007

Assunto: Direito ao gozo de férias após licença por maternidade
Processo n.º 147 – QX/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 20 de Novembro de 2006, a CITE recebeu da funcionária ... do ..., com a categoria profissional de ajudante familiar de 2.^a, a desempenhar funções no Centro ..., exposição no seguinte sentido:
 - A funcionária tem a categoria de ajudante familiar de 2.^a e exerce actualmente funções no Centro ...;
 - Em 26/09/2005, iniciou o gozo de licença por gravidez de risco;
 - Em 20/04/2006, ocorreu o parto, tendo nessa data iniciado a licença por maternidade de cento e cinquenta dias;
 - Quando regressou da referida licença, em 18/09/2006, detinha o direito ao gozo de onze dias de férias não gozados no ano de 2005, que, por acordo, substituiu pela recepção da remuneração correspondente;
 - Quanto ao período de férias a gozar no ano de 2006, a entidade empregadora só lhe reconhece o direito a dezasseis dias, alegando a suspensão do contrato de trabalho entre 26/09/2005 e 19/04/2006.
- 1.2. Em 15 de Dezembro de 2006, a CITE contactou o ..., solicitando esclarecimento sobre o reconhecimento do direito às férias da trabalhadora.
- 1.3. Em 4 de Janeiro de 2007, a CITE recebeu resposta daquela instituição, da qual consta, sucintamente, o seguinte:
 - A licença prevista no n.º 3 do artigo 35.º do Código do Trabalho não é uma licença por maternidade, mas sim uma licença especial, por risco clínico, que determina uma baixa;
 - A trabalhadora suspendeu o seu contrato de trabalho em virtude de baixa por licença especial, entre 26/09/2005 e 19/04/2006;
 - À licença por maternidade, que se iniciou com o parto, em 20/04/2006, aplica-se a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 50.º do Código do Trabalho, pelo que o direito a férias regula-se pelo disposto no artigo 220.º do mesmo código, tendo a trabalhadora direito, a partir de 20/10/2006, em data a acordar com entidade empregadora, ao período de dezasseis dias úteis, contando-se como tempo de trabalho a licença por maternidade;
 - O n.º 2 do artigo 101.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, não se aplica ao caso em análise.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

Direito Comunitário

- 2.1. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. A igualdade de oportunidades e a igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho está especificamente tratada no artigo 141.º do Tratado da União Europeia.
- 2.2. Atendendo ao n.º 3 do artigo 141.º do referido tratado, o legislador comunitário, sob proposta da Comissão Europeia, e através da Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro, que altera a Directiva 76/207/CEE do Conselho, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, reconheceu a construção jurisprudencial do direito comunitário quando, expressamente, no seu considerando (12) menciona que o Tribunal de Justiça tem, repetidamente, reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, para protecção da condição biológica da mulher durante e após a gravidez, e que qualquer tratamento desfavorável das mulheres relacionado com a gravidez ou maternidade constitui uma discriminação sexual directa. A mesma directiva enfatiza o facto de o Tribunal de Justiça ter reconhecido a protecção dos direitos das mulheres no emprego, principalmente no que respeita ao direito de retomar o mesmo posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente, em condições de trabalho não menos favoráveis, bem como a beneficiar de quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que teriam tido direito durante a sua ausência.
 - 2.2.1. A Directiva 92/85/CEE, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, considerou que a protecção da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes não devia desfavorecer as mulheres no mercado de trabalho e não devia afectar as directivas em matéria de igualdade de tratamento entre homens e mulheres. Também considerou que as disposições relativas à licença de maternidade não teriam igualmente efeitos úteis se não fossem acompanhadas da manutenção dos direitos ligados ao contrato de trabalho e da manutenção de uma remuneração e/ou do benefício de uma prestação adequada e que a noção de prestação adequada, em caso de licença de maternidade, deveria ser considerada um ponto técnico de referência, destinado a fixar o nível de protecção mínima e não deveria, em caso

algum, ser interpretado como implicando uma analogia da gravidez à doença.

- 2.3. De facto, já em 1998, o Acórdão do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, de 27 de Outubro, sobre Igualdade de remuneração e de tratamento entre homens e mulheres – Licença de maternidade – Direito das mulheres grávidas em matéria de licença por doença, férias e aquisição do direito à pensão. Processo C-411/96, determinou que:

39. (...) *segundo uma jurisprudência constante, uma discriminação consiste na aplicação de regras diferentes a situações comparáveis ou na aplicação da mesma regra a situações diferentes [Acórdão Gillespie (...), Schumacker, (...)].*

40. *Ora, como o legislador comunitário reconheceu, quando adoptou a Directiva 92/85, que a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante se encontra numa situação específica de vulnerabilidade que necessita que lhe seja concedido o direito a uma licença de maternidade, mas que, especialmente durante esta licença, não pode ser equiparada à de um homem ou à de uma mulher que se encontre em licença por doença.*

41. *Com efeito, a licença de maternidade de que beneficia a trabalhadora visa, por um lado, a protecção da condição biológica da mulher no decurso da sua gravidez e na sequência desta e, por outro, a protecção das relações particulares entre a mulher e o seu filho no decurso do período que se segue à gravidez e ao parto (vide Acórdãos de 12 de Julho de 1984, Hofmann, 184/83, Recueil, p. 3047, n.º 25; de 30 de Abril de 1998, Thibault, C-136/95, Colect., p. I-2011, n.º 25).*

- 2.4. De modo semelhante, e sobre Igualdade de tratamento entre homens e mulheres – Despedimento de uma mulher grávida – Faltas devidas a uma doença originada pela gravidez, Processo C-394/96, o Acórdão do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, de 30 de Junho de 1998, esclareceu que:

22. (...) *embora o estado de gravidez não seja de forma nenhuma equiparável a um estado patológico (Acórdão Webb, já referido, n.º 25), não deixa de ser verdade que, (...), a gravidez corresponde a um período em que podem ocorrer perturbações e complicações susceptíveis de obrigar a mulher a uma vigilância médica rigorosa e, eventualmente, a repouso absoluto, durante toda a gravidez ou parte dela. Essas perturbações e complicações, que podem implicar a incapacidade para o trabalho, prendem-se com os riscos inerentes à gravidez e incluem-se, portanto, na especificidade desse estado.*

Ordenamento Jurídico Nacional

- 2.5. O ordenamento jurídico-laboral português, em consonância com a referida directiva, consigna a proibição de discriminação com base no sexo em virtude da maternidade desde logo no seu diploma fundamental. É a Constituição da República Portuguesa que proíbe privilégios, benefícios, prejuízos ou privações de qualquer direito, ou isenções de qualquer dever em razão do sexo, e que reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.¹
- 2.6. De acordo com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 50.º do Código do Trabalho, as ausências ao trabalho resultantes do gozo das licenças por maternidade não implicam perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço.
- 2.7. O n.º 1 do artigo 97.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, reconhece que o gozo das licenças por maternidade não afecta o direito ao aumento da duração do período de férias previsto no artigo 213.º do Código do Trabalho.
- 2.8. A legislação laboral portuguesa sobre protecção da maternidade e da paternidade resulta da transposição das directivas comunitárias sobre esta matéria, cuja construção é eminentemente jurisprudencial, e à qual se deve atender como fonte de interpretação para o direito nacional. Deste modo, não subsistem quaisquer dúvidas em como um tratamento menos favorável de uma trabalhadora, comparativamente com um trabalhador homem, em virtude do seu estado de gravidez, é uma discriminação directa na aceção do direito comunitário e do direito nacional. Interpretar a legislação nacional no sentido de tentar encontrar um tratamento jurídico diferente para a licença anterior ao parto por risco clínico (cfr. n.º 3 do artigo 35.º do Código do Trabalho) e licença por maternidade (cfr. n.º 1 do artigo 35.º do Código do Trabalho) é contrário à letra da lei e viola claramente o seu espírito.
- 2.9. No caso em análise, a entidade empregadora considerou suspenso o contrato de trabalho da trabalhadora, durante o período de licença anterior ao parto por gravidez de risco e, consequentemente, aplicou o regime consagrado no n.º 2 do artigo 220.º do Código do Trabalho, violando claramente a legislação em vigor, designadamente o disposto na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 50.º do mesmo diploma.

¹ Artigo 13.º e n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

- 2.10. Assim, em consonância com a lei portuguesa, com a Directiva do Conselho sobre igualdade e não discriminação, com a Directiva do Conselho sobre a implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes no trabalho e com a jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, conclui-se que considerar suspenso o contrato de uma trabalhadora durante o período de licença por gravidez de risco consubstancia a prática de uma contra-ordenação grave, nos termos previstos no n.º 2 do artigo 643.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Ao abrigo da competência estabelecida na alínea d) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a CITE é de parecer que:
- a) As ausências motivadas pelo gozo das licenças por maternidade previstas no artigo 35.º do Código do Trabalho, incluindo a motivada por situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço (n.º 1 do artigo 50.º do Código do Trabalho), pelo que contam para efeitos de aquisição do direito a férias e não prejudicam o seu acréscimo, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 213.º do mesmo código;
 - b) À trabalhadora ... deve ser reconhecido o direito às férias referentes ao ano de 2005 e 2006, nos moldes referidos na alínea anterior;
 - c) Considerar suspenso o contrato de trabalho da trabalhadora ... por motivo de ausências por licença por gravidez de risco, prevista no n.º 3 do artigo 35.º do Código do Trabalho, consubstancia uma violação dos direitos de maternidade;
 - d) Ao abrigo da alínea g) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a CITE delibera comunicar, de imediato, à Inspeção-Geral do Trabalho o teor do presente parecer para que se proceda à competente acção inspectiva.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 11 DE ABRIL DE 2007, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

A CIP vota contra o presente parecer na medida em que entende que a licença em causa no presente caso, ou seja, a licença por risco, nos termos do n.º 3 do artigo 35.º do Código do Trabalho, não foi considerada pelo legislador uma licença por maternidade nos termos do n.º 1 do artigo 35.º do mesmo diploma.

Outra interpretação, no entender da CIP, violará a letra da lei.

Com efeito, a alínea a) do n.º 1 do artigo 50.º menciona a manutenção de todos os direitos (à excepção da retribuição) no decorrer do gozo das licenças por maternidade, não fazendo menção geral às licenças mencionadas no artigo 35.º, por um lado, assim como não menciona expressamente esta licença por risco em nenhuma das outras duas alíneas, por outro.

PARECER N.º 27/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 105 – DG/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 22 de Março de 2007, a CITE recebeu carta registada da Administração da ..., S.A., com sede em ..., solicitando parecer prévio, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, respeitante ao despedimento da trabalhadora grávida ...
Para o efeito, envia nota de culpa, registo de assiduidade e resposta à nota de culpa.
- 1.2. Na carta justificativa do despedimento da trabalhadora, a Administração notifica a trabalhadora do processo disciplinar que lhe foi movido por via de 13 faltas injustificadas dadas, invocando que ... *dada a gravidade dos factos imputados, é intenção desta empresa proceder ao seu despedimento por justa causa.*
- 1.3. A ..., S.A., com sede em ..., pessoa colectiva n.º 500 286 809, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de ... com o n.º ..., labora da área de ...
- 1.4. Apresenta a nota de culpa da trabalhadora n.º 630, acompanhada do registo e assiduidade de 2006, e refere no ponto n.º 3 que as ausências objecto desta nota de culpa implicaram a substituição desta trabalhadora por outras, tendo a empresa suportado um custo acrescido de € 292 durante o referido ano económico.
- 1.5. A trabalhadora respondeu à nota de culpa em 5 de Março de 2007, afirmando que avisou telefonicamente a colega ..., que por sua vez avisava a D.^a ..., admitindo que o procedimento não fosse o mais correcto.
Alegou motivos pessoais decorrentes do seu divórcio e da assistência imprescindível ao seu filho, reiterando o seu pedido de desculpas à empresa que sempre serviu e que deseja continuar a servir, formulando um desesperado pedido de clemência no sentido de não perder o emprego em causa, dado que é vital para a sua sobrevivência.
- 1.6. Do processo não resulta nenhuma informação sobre se houve ou não desconto destas faltas no vencimento da ora arguida.

- 1.7. Foram ouvidas as testemunhas arroladas pela arguida.
- 1.8. A primeira testemunha ... afirma não ter conhecimento se a arguida justificou ou não as suas ausências, referindo apenas que recebeu mensagens, para avisar a encarregada da sua não comparência ao serviço.
- 1.9. A segunda testemunha ... refere que a arguida ... *não informava previamente as suas ausências e que em algumas situações recebeu informação nesse mesmo dia, através de outras colegas.*
- 1.10. A empresa entende valorar esta conduta da trabalhadora para efeitos disciplinares, previstos no disposto das alíneas b) e c) do artigo 121.º do Código do Trabalho, considerando-a núcleo fundamental da violação do contrato capaz de fornecer *justa causa à resolução do contrato por via das violações sucessivas do «Princípio da leal colaboração» imposto pelo ditame da boa fé.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O acesso ao emprego em condições de igualdade é um direito consagrado na Constituição da República Portuguesa e assegurado através de legislação específica. Também o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa, encontra especial acolhimento no ordenamento jurídico nacional, nomeadamente no Código do Trabalho e na lei regulamentadora.
- 2.2. Como consequência do princípio constitucional indicado, sempre que se mostre necessário promover um despedimento, por motivo imputável ao trabalhador decorrente de comportamento que integre o conceito de justa causa de despedimento, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido em tal infracção a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.
Assim, a nota de culpa constitui peça fundamental do processo disciplinar, na medida em que é ela, e só ela, que delimita a acusação relevante, quer na fase intra-empresarial, quer mais tarde em sede judicial, onde será apreciada a licitude do despedimento.
A nota de culpa obedece às formalidades legais decorrentes do disposto no artigo 411.º do Código do Trabalho. Contem a descrição fundamentada das circunstâncias de modo, tempo e lugar dos factos que são imputados à arguida.

- 2.3. A arguida, de forma reiterada, mensalmente, faltou nos 12 meses de 2006 um conjunto de horas, que somam 13 dias que se completaram em 21 de Dezembro de 2006, tendo a empresa procedido à sua substituição.
- 2.4. A regulamentação da protecção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante encontra-se prevista no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e o não respeito pelas regras estabelecidas pode indiciar a existência de discriminação.
- 2.5. A empresa acusa a trabalhadora arguida de ter dado durante o ano civil de 2006, 13 faltas injustificadas sem aviso prévio, nem posterior justificação, fazendo prova das mesmas através do registo de assiduidade (alínea j) do artigo 120.º do Código do Trabalho).
- 2.6. O conceito de falta injustificada é, na verdade, a violação grave e culposa do dever de comparecer no local de trabalho pontual e assiduamente, previsto na alínea b) do n.º 1 do disposto no artigo 121.º do Código do Trabalho.
Esta infracção é passível de um especial juízo e censurabilidade, integrador de sanção disciplinar, aplicável por via dos dispostos nos artigos 366.º e 369.º do Código do Trabalho.
- 2.7. Ora, estatui a alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º *in fine* do Código do Trabalho, que constitui *justa causa de despedimento* do trabalhador, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando em cada ano civil atingir 10 faltas interpoladas.
- 2.8. Analisado o registo de assiduidade da referida trabalhadora ora arguida, conclui-se que, em Agosto de 2006, atingiu esse número de faltas.
- 2.9. A norma constante do n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho estipula que *o procedimento deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou seu superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção*.
- 2.10. Então não pode o empregador vir posteriormente utilizar essas mesmas faltas (*não descontadas no vencimento da trabalhadora arguida*), e, passados 5 meses, somar-lhe as restantes entretanto dadas, para vir então exercer o seu poder disciplinar, invocando este processo disciplinar como fundamento integrador de justa causa de despedimento, por via da alínea g) *in fine* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho. Neste sentido se pronunciaram os pareceres da CITE n.ºs 6/CITE/96, 5/CITE/99, 26/CITE/2005 e 71/CITE/2006.
- 2.11. Assim sendo, presume-se que o empregador, ao não ter agido disciplinarmente em tempo conforme era sua faculdade, é porque entendeu que

o comportamento da arguida não impossibilitava de todo a relação de trabalho.

Reiteramos que, em Agosto de 2006, o empregador teve conhecimento dessas faltas e deixou decorrer os 60 dias sem descontar no vencimento da trabalhadora ora arguida, não tendo exercido a sua acção disciplinar respeitante às infracções (*10 faltas verificadas e injustificadas, como alega*), pelo que se verifica a caducidade no tocante ao exercício da respectiva acção disciplinar, dado que a nota de culpa só foi expedida para a trabalhadora em 23/02/07, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 411.º do Código do Trabalho.

- 2.12. No caso *jub judge*, mesmo tendo presente o entendimento segundo o qual, durante o ano civil, não caduca o direito ao exercício da acção disciplinar, é jurisprudência uniforme que, apesar de verificadas cinco faltas seguidas ou dez interpoladas injustificadas, têm de estar preenchidos os demais requisitos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho.
- 2.13. Assim, cabe à entidade empregadora ao desencadear o processo disciplinar, além do ónus de provar os factos de que acusa a trabalhadora, o dever de permitir que esta produza prova dos factos que invoca, já que assim pode vir a ser proferida decisão mais solidamente fundamentada.
- 2.14. Compulsado e analisado todo o processo, podemos sustentar que o conceito genérico de justa causa não se encontra preenchido, nomeadamente os n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, dado que a empresa não logrou provar um grau de lesão suficientemente intenso que impossibilite de todo a subsistência da relação de trabalho, nem que as faltas objecto do *dossier* de assiduidade possam verdadeiramente ser classificadas como injustificadas (*dado que não foram descontadas em tempo no vencimento da trabalhadora arguida.*)
- 2.15. Por via do exposto e atenta a legislação comunitária, com transposição nacional consagrada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, *o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.*
- 2.16. A entidade patronal ao acusar a trabalhadora ora arguida de violação grave dos deveres de assiduidade, pontualidade, obediência e zelo, deveria ter-se pautado por critérios estritamente objectivos, ou seja, deveria ter clarificado:
 - O horário a que a trabalhadora se encontra vinculada (*dado que no registo de assiduidade da trabalhadora ora arguida, anexo à nota de culpa, apenas diz que a arguida trabalha por turnos, querendo isto dizer que o seu trabalho é prestado em horas diferentes*).

- E procedido ao desconto no vencimento da trabalhadora arguida do valor referentes às ausências dadas em 2006.

Esta questão não é uma minudência, dado que, a propósito do conceito de justa causa, a gravidade do comportamento é um conceito objectivo-normativo e não subjectivo-normativo.

- 2.17. O empregador não logrou provar que essas faltas tornam absolutamente impossível a relação de trabalho.
- 2.18. Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que se pode configurar não existir justa causa para o despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao que precede, a CITE não emite parecer favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ..., em virtude de a referida sanção disciplinar poder configurar uma discriminação em função do sexo por via da maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 11 DE ABRIL DE 2007, COM AS SEGUINTE DECLARAÇÕES DE VOTO:

DA PRESIDENTE DA CITE:

Pelos motivos já expostos a propósito dos projectos de parecer n.ºs 79/DP/06 e 80/DG/06, apreciados na reunião de 6 de Novembro de 2006, que seguidamente se transcrevem e para os quais se remete mutatis mutandis, não acompanharei a argumentação referente à caducidade da infracção disciplinar, restrita a 10 faltas injustificadas interpoladas, constante dos projectos de parecer dos Processos n.ºs 98/DP/07 e 105/DP/2007, subscrevendo, todavia, a emissão de parecer desfavorável ao despedimento das trabalhadoras em causa, considerando não ter sido ilidida a presunção de despedimento sem justa causa, por insuficiente preenchimento, em ambos os casos, dos requisitos de justa causa de despedimento, tal como previsto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, e tal como continua a ser exigido pela jurisprudência mais recente do nosso Supremo Tribunal de Justiça [vide Acórdão do STJ de 15/02/2006 (Proc. 05S2844), em nota n.º 1].

- 1. *Em ambos os pareceres, e por referência aos Pareceres n.ºs 6/CITE/796, 5/CITE/199 e 26/CITE/2005, se considerou ter ocorrido a caducidade do procedimento disciplinar, nos termos do n.º 1 do artigo 372.º e do n.º 4 do artigo 411.º do Código do Trabalho (CODTRAB), por terem decorrido mais de 60 dias entre a*

prática da infração disciplinar (10 faltas injustificadas interpoladas) e o envio da nota da culpa às trabalhadoras em questão.

2. *Ainda que a contagem do prazo de caducidade se inicie com o conhecimento da infração pelo empregador ou superior hierárquico com competência disciplinar e não com a sua prática, momento só relevante para efeitos de prescrição (n.ºs 1 e 2 do artigo 372.º CODTRAB), o que acontece é que nenhuma das trabalhadoras vinha acusada dessa infração disciplinar (10 faltas injustificadas interpoladas), mas sim de terem dado, durante os meses de Janeiro a Agosto de 2006 (n.º 79) e de Janeiro a Julho de 2006 (n.º 80), 12 faltas injustificadas interpoladas, relativamente às quais não se demonstrou ter caducado o exercício da acção disciplinar.*
3. *A alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º CODTRAB, ao estabelecer como prazo de aferição do número de faltas injustificadas seguidas ou interpoladas, que dispensam a prova de risco ou prejuízo causado¹, o ano civil (em cada ano civil), estabelece limites mínimos a partir dos quais o empregador pode instaurar o processo disciplinar, mas não infrações disciplinares peremptoriamente fechadas ou em blocos, operando isoladamente em sede de caducidade. Na verdade, e num entendimento que data, pelo menos, de 1982², os nossos tribunais superiores³ sempre têm considerado que a caducidade do processo disciplinar instaurado com fundamento em faltas durante um ano civil só se inicia no primeiro dia do ano civil seguinte (porque efectivamente só no termo desse prazo é que a infração se fecha).*

¹ A desnecessidade desse requisito não significa uma verificação automática de justa causa de despedimento, cabendo sempre averiguar do preenchimento dos requisitos gerais do conceito, ora constante dos n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º CODTRAB. Vide, entre outros, in www.dgsi.pt, Acórdão do STJ de 15/02/2006 (Proc. 05S2844):

III – O comportamento previsto no artigo 9.º, n.º 2, al. g) da LCCT («faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou riscos, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas») não implica a verificação automática da justa causa de despedimento, impondo-se averiguar do preenchimento da cláusula geral contida no n.º 1 do mesmo preceito.

² Acórdão do STJ de 23/04/1982 (R. 280) (Acs. Dout. do STA, 247, 1033):

VII – Com relação à infração que tenha por objecto faltas injustificadas ao trabalho, dadas interpoladamente durante o ano civil, o prazo de caducidade da acção disciplinar só se inicia no dia seguinte ao do termo do ano em que essas faltas sejam dadas.

³ Vide, mais recentemente, Acórdão da Relação de Lisboa de 18/12/2002 (R. 9068/02) (Col. de Jur., 2002, 5, 160):

A caducidade do processo disciplinar instaurado com fundamento em faltas injustificadas durante um ano civil só se inicia no primeiro dia do ano civil seguinte.

4. Naturalmente que o empregador não é obrigado a esperar pelo fim de cada ano civil para contabilizar a totalidade das faltas injustificadas dadas, podendo configurar essa infracção disciplinar continuada⁴ a partir do momento em que, no seu entender e ressalvados os patamares mínimos previstos na alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º CODTRAB, a subsistência da relação laboral se encontre definitivamente comprometida⁵: o acumular do número de faltas ajudará apenas a evidenciar melhor esse irremediável comprometimento, não significando (como se pretende num dos projectos de parecer, citando António Monteiro Fernandes) desinteresse do empregador ou presunção iuris et de jure de irrelevância disciplinar⁶.
5. É certo que o empregador terá de observar o prazo de caducidade da acção disciplinar mas relativamente à infracção tal como ele a configurou: ora, tratando-se de uma infracção disciplinar continuada, a caducidade do procedimento só se começa a contar da data em que se praticou o último acto integrado no comportamento ilícito⁷ e reportando-se a nota de culpa enviada ao trabalhador às faltas injustificadas até à data dessa nota, ou seja, ao comportamento ilícito de carácter permanente que se manteve no decurso do processo disciplinar, a prática da infracção considera-se sempre em acto, enquanto não se puser termo à situação jurídica em que se traduz, através da comparência ao serviço⁸.
6. Ainda que a CITE, no preenchimento da presunção de despedimento sem justa causa de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes que lhe compete fazer

⁴ Vide, quanto ao conceito, in www.dgsi.pt, Acórdão do STJ de 22/06/98 (Proc. 98S361):

IV – Há infracção laboral continuada quando se verifica uma realização plúrima dos mesmos tipos de infracção, com homogeneidade da forma de execução, a lesão do mesmo bem jurídico, a unidade do dolo e a persistência de uma situação exterior.

⁵ Vide nota 1.

⁶ O que tomado à letra implicaria a impossibilidade da prática de infracções disciplinares de 6 dias de faltas injustificadas seguidas ou 11 interpoladas, entendimento que os tribunais não sufragam, nem poderiam sufragar. Leia-se in www.dgsi.pt, Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 14/06/2000 (Proc. 0042294):

II – A A., ao faltar reiteradamente e injustificadamente ao trabalho num total de 22 dias num ano, como faltou, revelou desinteresse pelo serviço e este desinteresse conjugado com o factor quebra de confiança da Ré no cumprimento pela A. do seu dever de assiduidade (artigo 20.º, b) da LCT), constituindo um comportamento culposo e grave, por parte da A., impossibilita a manutenção da relação de trabalho entre ambas estabelecida e, por isso, é justa causa de despedimento (artigo 9.º, n.ºs 1 e 2, al. d) e g) da LCCT).

⁷ Acórdão da Relação de Lisboa de 29/06/2005 (R. 3515/2005) (Col. de Jur., 2005, III, 153).

⁸ Vide in www.dgsi.pt, Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12/01/1988 (Proc. 002218).

(n.ºs 1 e 2 do artigo 51.º CODTRAB), inclua a caducidade do procedimento disciplinar⁹, nada a autoriza a efectuar uma diferente configuração da infracção disciplinar, quebrando a sua unidade, como se fez nos citados projectos (em que se procedeu à partição em 10 + 2 do total de 12 faltas injustificadas de que as trabalhadoras vinham acusadas), prosseguindo depois a sua apreciação em relação a cada uma dessas duas (novéis) infracções separadamente.

7. *Cabendo aos tribunais, em última instância, a sindicância dos pareceres prévios da CITE (n.º 5 do artigo 51.º CODTRAB), a elaboração destes não pode ignorar toda a jurisprudência dos nossos tribunais superiores, sem que melhor (sequer outra ou alguma) doutrina lhe seja convincentemente contraposta.*
8. *Nestes termos, não acompanharei o sentido dos projectos de parecer n.ºs 79/DP/06 e 80/DG/06.*

Lisboa, 2 de Novembro de 2006

DA REPRESENTANTE DA CIDM – COMISSÃO PARA A IGUALDADE E PARA OS DIREITOS DAS MULHERES:

Em conformidade com o entendimento seguido pela CIDM, nomeadamente no Parecer n.º 3/CITE/2007, por partilhar o entendimento expresso na 1.ª parte do ponto 2.7. do presente parecer, a CIDM não subscreve o referido nos seus pontos 2.6.1. a 2.6.7.

Contudo, subscreve o exposto nos pontos 2.7. e 2.8. do presente parecer, pelo que vota favoravelmente a conclusão do mesmo.

DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA:

A CIP vota a favor do parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora não pela invocação da caducidade do processo disciplinar mas, antes, por uma efectiva falta de fundamentação do processo.

⁹ Vide, no entanto, Acórdão do STJ n.º 4/2003, de 10/07/2003 (Diário da República n.º 157, Série I-A, págs. 3906 a 3912, que uniformiza a jurisprudência, considerando que: *A caducidade do procedimento disciplinar, nos termos do n.º 1 do artigo 31.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, não é de conhecimento officioso.*

PARECER N.º 28/CITE/2007

Assunto: Parecer relativo à não solicitação de parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 111 – DL/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 28 de Março de 2007, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., nos termos referidos em epígrafe, por parte da empresa ..., L.^{da}.
- 1.2. A trabalhadora foi contratada em 1 de Julho de 2001 e a sua categoria profissional é a de técnica de recursos humanos, desempenhando actividades na área administrativa, lidando com documentação confidencial, cheques e dinheiro.
- 1.3. A gerência da entidade empregadora nomeou instrutor do procedimento disciplinar, em 6 de Dezembro de 2006.
- 1.4. O instrutor do processo enviou nota de culpa à trabalhadora arguida que, resumidamente, é acusada de, no dia 5 de Dezembro de 2006, pelas 15 horas, ter retirado dos escritórios da entidade empregadora, sem autorização, documentos que faziam parte do processo de negociação com a trabalhadora para cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo. Tais documentos, que aguardavam a finalização do processo negocial, são: a carta de rescisão do contrato, o recibo de vencimento da trabalhadora, datado de 17 de Novembro de 2006, a declaração de situação de desemprego da trabalhadora, igualmente datada de 17 de Novembro de 2006 e o termo de quitação, também datado de 17 de Novembro de 2006.

A entidade empregadora refere que a atitude da arguida foi presenciada por uma colega que, de imediato, a comunicou à gerência da empresa, que, por sua vez, no dia seguinte, 6 de Dezembro de 2006, participou o facto à PSP e o comunicou à Segurança Social, uma vez que estava em causa um documento relativo à situação de desemprego.

A nota de culpa menciona que, desde o dia 5 de Dezembro de 2006, a arguida não mais se apresentou no local de trabalho, tendo faltado mais de 10 dias consecutivos sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo de ausência e que agiu de forma consciente e dolosa.

A entidade arguente acusa a trabalhadora arguida de violação dos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa, de violação do dever de assiduidade e pontualidade, de ter eliminado a indispensável confiança entre as partes na pendência do contrato de trabalho e de, através da sua conduta, ter tornado impossível a subsistência da relação de trabalho.

A nota de culpa termina com a apresentação da prova testemunhal (auto de inquirição da colega da trabalhadora que presenciou os factos) e da prova documental (cópia da carta da trabalhadora, datada de 11 de Dezembro de 2006, remetendo à empresa uma declaração médica conforme amamenta o filho, datada de 2 de Novembro de 2006; cópia de um cheque no valor de € 518,40, endossado pela empresa à trabalhadora arguida; cópia do recibo de vencimento da trabalhadora arguida, referente ao mês de Novembro de 2006, no qual consta como montante a receber o valor de € 6.220,55; cópia da declaração de situação de desemprego da trabalhadora arguida, assinada e datada de 17 de Novembro de 2006, na qual se pode ler que a cessação do contrato deve-se ao facto da empresa se encontrar em dificuldades financeiras e em reestruturação passando pela redução de custos e de postos de trabalho; cópia do termo de quitação, assinado pela empresa, no qual se refere que a trabalhadora receberia a importância de € 6.220,55, repartida em doze meses com pagamentos idênticos no valor de € 518,40 cada, com início no dia 5 de Dezembro de 2006 e termo no dia 5 de Novembro de 2007; cópia da carta de rescisão do contrato de trabalho, sem assinatura, datada de 17 de Novembro de 2006 e cópia da carta enviada pela empresa ao Centro Regional de Segurança Social informando sobre o furto da documentação e da apresentação de queixa à PSP sobre a mesma matéria).

- 1.5. No que respeita ao depoimento da testemunha apresentada pela entidade arguente, técnica de contabilidade da empresa, verifica-se que, no auto de declarações, assinado pela declarante e pelo instrutor do processo, datado de 6 de Dezembro de 2006, a mesma refere ser trabalhadora da empresa desde 1 de Março de 2006, ter mantido pouco contacto com a trabalhadora dado que esta se encontrava de licença por maternidade e que, no dia 5 de Dezembro de 2006, no exercício da sua actividade normal, verificou que a trabalhadora arguida referiu que não iria assinar os documentos que provavam o acordo com a entidade patronal e retirou dos escritórios da empresa, sem autorização da entidade patronal os seguintes documentos: carta de rescisão do contrato, recibo de vencimento, datado de 17/11/2006, recibo de vencimento, datado de 17/11/2006, declaração de situação de desemprego, datada de 17/11/2006, e termo de quitação, datado de 17/11/2006.

A declarante refere ainda ter comunicado o comportamento da arguida à gerência da sociedade, não mais a ter visto nas instalações da empresa e não ter conhecimento de qualquer justificação para as faltas que deu ao serviço.

- 1.6. A trabalhadora arguida constituiu advogado. Da resposta à nota de culpa consta, em síntese, que é falso o conteúdo da nota de culpa, com excepção do articulado que se refere ao objecto da empresa e à categoria profissional da trabalhadora.

Assim, ao contrário do que é alegado, a arguida, no dia 17 de Novembro, recebeu uma carta da entidade empregadora, em que esta rescindia unilateralmente o contrato de trabalho celebrado com a arguida, conforme cópia que se junta (...), rescisão essa que produziu efeitos imediatos a partir do dia 17 de Novembro de 2006, razão pela qual a arguida deixou de comparecer no local de trabalho.

A arguida refere que a única situação que ficou por acertar foi o montante da indemnização a que teria direito e que, por isso, se deslocou novamente às instalações da entidade empregadora de modo a negociar tal indemnização e a forma de pagamento da mesma, bem como para recolher o modelo 346, para atribuição do subsídio de desemprego. Mais refere a arguida que, quando lhe foi apresentada a proposta de pagamento da indemnização a que tinha direito, apenas e somente pediu uma cópia para levar ao seu advogado.

A trabalhadora refere ainda que, no dia 5 de Dezembro de 2006, quando voltou às instalações da entidade empregadora, a técnica de contabilidade tinha preparado para a arguida assinar um termo de quitação, um cheque no valor de € 518,40 e o recibo de vencimento, tendo-lhe sido entregue tal documentação, com excepção do modelo 346 da Segurança Social, que a referida técnica se esquecera de preencher e que lhe foi entregue mais tarde, nesse mesmo dia.

A arguida recebeu e aceitou tudo o que lhe foi entregue pela técnica de contabilidade, com excepção do cheque de € 518,40 e o termo de quitação, por querer que a gerência negociasse com o seu advogado o valor da mesma e o prazo de pagamento da mesma.

No entendimento da arguida, o acordo era um dado certo, apenas havia divergência quanto ao valor e número de prestações a liquidar pela entidade empregadora e também o termo de quitação deveria sofrer ligeiras alterações sugeridas pelo seu advogado.

A trabalhadora repudia a acusação que lhe é imputada, referindo ser totalmente falso que (...) *tenha tirado os documentos mencionados no artigo 9.º da nota de culpa, questionando o seguinte – se tais*

documentos faziam parte de um processo de negociação (...), para quê um recibo de vencimento, com remuneração até ao dia 17 de Novembro de 2006? Quer dizer, todos os documentos estavam datados com data de 17 de Novembro de 2006 e a arguida continuava a trabalhar gratuitamente até o dia 5 de Dezembro de 2006.

É completamente falso e ridículo, dizer-se que a arguida, a partir de 5 de Dezembro de 2006, não mais se apresentou ao trabalho, que já faltou mais de 10 dias úteis e que, deste modo, abandonou o trabalho e que subtraiu documentos confidenciais da entidade empregadora.

A arguida menciona que apenas respondeu à nota de culpa por mera cautela, até porque o despedimento já foi impugnado judicialmente no Tribunal do Trabalho de Leiria, porque, em bom rigor, foi ilicitamente despedida, sem esquecer que era uma trabalhadora lactante, não tendo, *in casu*, sido pedido nenhum parecer à entidade com competência na área da igualdade entre homens e mulheres, o que, desde logo, por si só, torna o despedimento inválido, nos termos do n.º 4 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

A arguida menciona ainda que nunca desobedeceu às ordens que lhe foram dadas e que nunca violou os deveres de tratar e respeitar com urbanidade e probidade os colegas, os superiores hierárquicos e o empregador.

A trabalhadora requereu a audição de duas testemunhas, a saber, a técnica de contabilidade e o técnico de ar condicionado, ambos trabalhadores na empresa, bem como apresentou prova documental, designadamente cópia da carta de rescisão do contrato de trabalho, carimbada e assinada pela gerência, datada de 17 de Novembro de 2006, e cópia do recibo de vencimento, datado de 17 de Novembro de 2006 (idêntico ao apresentado pela entidade empregadora).

- 1.7. No que respeita às duas testemunhas arroladas pela trabalhadora arguida, refira-se que apenas o técnico de reparações compareceu para prestar declarações, não se tendo apresentado a técnica de contabilidade. Da leitura do auto de declarações prestadas pelo referido técnico, pode retirar-se que o mesmo é trabalhador na empresa desde o ano 2000; que, confrontado com a carta relativa ao despedimento da trabalhadora arguida (documento 1 anexo à resposta à nota de culpa), informou que não assistiu à sua entrega e que apenas teve conhecimento indirecto dos factos pelo que lhe foi relatado pela arguida; que reparou que a arguida reuniu, pelo menos duas vezes, com um responsável pela empresa, mas que desconhece se foram produzidos documentos no âmbito dessas reuniões; que, em data que admite possa ter sido em 05/12/2006, a arguida saiu do gabinete da técnica de contabilidade,

despediu-se do declarante dizendo que o assunto iria ser entregue aos advogados e saiu com naturalidade da empresa; que a técnica de contabilidade disse algo parecido com: *acho que fiz asneira e vou ter chatice com o patrão*, explicando ao declarante que tinha deixado a arguida levar alguns documentos e estava preocupada; que não ouviu qualquer confusão entre a técnica de contabilidade e a arguida; que não se recorda se o gerente se encontrava na empresa e que depois de terminar a licença por maternidade e as férias, a arguida nunca mais prestou qualquer trabalho para a empresa, porque, segundo lhe foi dito pela arguida, foi convidada a sair da empresa.

O declarante referiu ainda que a trabalhadora arguida sempre foi correcta, que tinha a seu cargo o tratamento de questões financeiras (bancos, cofre, cheques assinados em branco pelo gerente), não entendendo, por isso, as acusações que lhe são imputadas.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Analisado o processo remetido à CITE, deparamo-nos com a existência de uma questão prévia que impede a emissão do parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, em virtude de a entidade empregadora ter despedido a trabalhadora, sem processo disciplinar, despedimento este, aliás, em fase de impugnação judicial no Tribunal do Trabalho de Leiria (artigo 22.º da resposta à nota de culpa, fl. 31 do processo).

2.2. Assim, verifica-se o seguinte:

2.2.1. Apesar de a empresa solicitar parecer prévio a esta Comissão, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho, e tendo ficado demonstrado que o contrato de trabalho foi rescindido por iniciativa da entidade empregadora, com efeitos desde 17 de Novembro de 2006, uma vez que a carta de rescisão do contrato de trabalho que lhe foi dirigida chegou ao seu conhecimento (cfr. documento 1, anexo à resposta à nota de culpa, fl. 28 do processo), entende a CITE não poder emitir parecer prévio ao despedimento. Neste sentido, é claro o disposto no n.º 1 do artigo 224.º do Código Civil, que preconiza que *a declaração negocial que tem um destinatário torna-se eficaz logo que chega ao seu poder ou é dele conhecida*.

2.2.2. Na verdade, não tendo sido posto em causa o teor da referida declaração, leia-se carta de rescisão de contrato de trabalho

(como é apelidada pela ora entidade arguente), uma vez que a empresa não suscitou qualquer questão relativa a eventual falsidade ou falsificação do documento, a trabalhadora foi despedida sem justa causa.

- 2.2.3. Todavia, saliente-se, não compete à CITE averiguar de que forma a carta de rescisão do contrato chegou ao conhecimento da trabalhadora. Embora a empresa, mediante nota de culpa, que se afigura extemporânea, acuse a trabalhadora de ter furtado tal documento, e outros que constam da referida nota, tal averiguação será desígnio das entidades competentes na matéria, às quais, segundo informação da própria empresa, a mesma terá participado o alegado furto (ponto 13. da nota de culpa, fl. 15 do processo).

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE considera que:

O despedimento da trabalhadora lactante ..., decidido pela entidade empregadora, a produzir efeitos desde 17 de Novembro de 2006, é inválido, em virtude de este despedimento carecer sempre de parecer prévio desta Comissão, nos termos dos n.ºs 1 e 4 do artigo 51.º do Código do Trabalho, que, no caso *sub judice*, apenas foi solicitado posteriormente àquela decisão. Assim, entende a CITE não poder emitir parecer prévio ao despedimento, conforme ponto 2.2.1.

Caso tal despedimento venha a ser declarado ilícito, em sede judicial, a trabalhadora poderá, eventualmente, ter direito a ser reintegrada ou indemnizada, nos termos do n.º 7 do artigo 51.º do mesmo Código.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 26 DE ABRIL DE 2007

PARECER N.º 29/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 133 – DP/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 5 de Abril de 2007, a CITE recebeu da Farmácia ..., L.^{da}, por intermédio do mandatário constituído pela referida sociedade, um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., com a categoria profissional de farmacêutica adjunta, a exercer funções na Farmácia ..., sita na ...
- 1.2. O referido mandatário foi nomeado instrutor do processo disciplinar por cartas datadas de 31 de Agosto de 2006 e de 2 de Outubro de 2006.
- 1.3. Resulta do processo que a trabalhadora foi admitida ao serviço da arguente, em 1 de Março de 2002.
- 1.4. A trabalhadora é acusada mediante nota de culpa¹, que recebeu em meados de Novembro de 2006, de ter praticado uma conduta violadora do disposto nas alíneas *a)*, *b)*, *c)*, *d)* e *e)* do artigo 121.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe *Deveres do trabalhador*, do disposto no n.º 1 do artigo 223.º do mesmo diploma legal, sob a epígrafe *Exercício de outra actividade durante as férias*, e do disposto no n.º 2 do artigo 228.º do mesmo Código, sob a epígrafe *Comunicação da falta justificada*.
- 1.5. A entidade empregadora entende ainda que os comportamentos dolosos da arguida integram o previsto nas alíneas *a)*, *b)*, *d)*, *e)* e *i)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.
- 1.6. Os comportamentos dolosos imputados à arguida referem-se, em resumo, ao seguinte:
 - Falta de comparência no local de trabalho, no dia 8 de Julho de 2006, sábado, dia em que a farmácia se encontrava de serviço, devendo a trabalhadora regressar de férias e disso tendo sido avisada;
 - Telefonema para a entidade empregadora, às 22h50 do dia 7 de Julho, informando que se encontrava doente, com atestado médico comprovativo e, por isso, não poderia trabalhar no sábado (a informação foi prestada por mensagem gravada na secretária electrónica da directora técnica da farmácia);

¹ Fls. 39 a 44 do processo remetido à CITE.

- Novo telefonema no sábado, reiterando a informação prestada no dia anterior;
- Necessidade de substituição da trabalhadora arguida, dada a falta referida, obrigando a arguente a solicitar a presença de um trabalhador que a substituisse,
- Abuso na utilização do telemóvel da empresa, no dia 11 de Julho de 2006, para, *em tom ameaçador e muito exaltada*, perguntar, à directora técnica da farmácia, quem se encontrava a substituí-la dada a ausência da referida directora e de outras duas farmacêuticas, insistindo na pergunta, apesar de ter sido esclarecida que apenas poderia intervir tecnicamente, quando necessário, por não lhe dizerem respeito outros assuntos;
- Utilização do telefone da empresa para efectuar cinco chamadas, uma das quais para outra farmácia, na qual julgava encontrar a directora técnica da farmácia em que trabalha, tendo sido atendida pela mãe da mencionada directora *a quem fez as mesmas perguntas e exigências*;
- Conhecimento de que a directora técnica da farmácia se encontrava em estado de gravidez e que, por complicações relacionadas com esse estado, se encontrava em casa de repouso;
- Comportamento da arguida que provocou, na directora técnica, um enorme estado de nervosismo e ansiedade, clinicamente comprovado,
- Utilização de *tom exaltado e agressivo* na reunião mantida entre o gerente não sócio da farmácia e os trabalhadores, no dia 11 de Julho de 2006, reunião esta efectuada com o propósito de informar que quem substituiria a directora técnica nas suas ausências seria outra farmacêutica presente que não a arguida;
- Remessa de uma carta por fax, no dia 28 de Agosto de 2006, dirigido ao gerente não sócio da entidade arguente, do qual este teve conhecimento no dia 12 de Setembro de 2006, *através do qual revela um completo desprezo e total insolência e desconsideração pessoal e profissional* para com o mesmo²;
- Frequência de curso de formação sobre um produto farmacêutico, nos dias 12 e 13 de Setembro de 2006, no Porto, inscrevendo-se em nome da sociedade detentora de duas parafarmácias, uma em Aveiro e outra na Figueira da Foz, da qual é sócia gerente e detém 50% do capital, decorrendo tal formação no período em que a arguida se encontrava com incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença, com gravidez de risco, pelo que não o deveria fazer, e concorrendo com a arguente, desprestigiando-a nesse sector de actividade, e

² Anexo I à nota de culpa (fls. 74, 75 e 76 do processo remetido à CITE).

- Remuneração da arguida, na qualidade de sócia gerente, durante as férias gozadas desde 10/11/2003 e vencidas desde 1 de Janeiro de 2004 até 7 de Julho de 2006, sem que para tal estivesse autorizada.
- 1.7. A arguente apresenta seis testemunhas, todas trabalhadoras na farmácia.
- 1.8. Em resposta à nota de culpa³, datada de 28 de Novembro de 2006, a trabalhadora, para além de refutar as acusações que lhe são imputadas, alega a caducidade do poder de exercício da acção disciplinar, de acordo com o preceituado no artigo 372.º do Código do Trabalho, em conjugação com o disposto no n.º 4 do artigo 411.º do referido diploma legal, pois só a comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos no referido artigo, ou seja *a nota de culpa necessita de ser levada ao conhecimento efectivo do trabalhador arguido para que produza efeitos e interrompa o prazo de caducidade para o exercício do poder disciplinar. Por isso, todo o processo disciplinar interposto contra a trabalhadora é ilícito porque exercido fora do prazo.*
- 1.9. Não obstante, a trabalhadora responde à nota de culpa, alegando, em síntese, o seguinte:
- Desde que é sócia da sociedade proprietária das parafarmácias que, de imediato, deu conhecimento e obteve o consentimento da representante legal da empresa para esse facto.
 - A entidade arguente *sabia desde o dia 26 de Abril de 2006, que a arguida tinha duas parafarmácias de que é sócia. E sabia que a arguida era gerente da sociedade*⁴.
 - *Tudo correu bem, até ao momento em que entrou de licença por maternidade. A partir daí nunca nada mais foi igual.*
 - Até então, a arguida tinha a categoria profissional de farmacêutica adjunta, credenciada no INFARMED e reconhecida como tal⁵.
 - Doze dias antes de a arguida findar a licença por maternidade e regressar ao trabalho, foi nomeada mais uma farmacêutica adjunta, esta com funções de substituição em caso de ausência da directora técnica.
 - *Na prática, por saber que uma mãe recente necessita e tem direito a duas horas por dia para amamentar o seu bebé e por a directora técnica residir fora do concelho, o que a obriga a deslocações*

³ Fls. 48 a 73 do processo remetido à CITE.

⁴ Vide documento 1, anexo à resposta à nota de culpa.

⁵ Vide documento 2, anexo à resposta à nota de culpa.

diárias e se reflecte numa menor disponibilidade para permanecer a integralidade do tempo na farmácia, o que a entidade patronal fez foi esvaziar as funções da arguida que passaram para uma sua colega farmacêutica.

- No dia 7 de Julho, a arguida, que se encontra grávida, adoeceu e não sabendo o que tinha, deslocou-se ao Centro de Saúde, cerca das 20 horas, tendo-lhe sido diagnosticada uma gastroenterite.
- Saiu do Centro de Saúde cerca das 20h55⁶, depois de ter sido clinicamente assistida e sendo portadora de *atestado pelo período de três dias*.
- O atestado médico foi emitido cerca das 21 horas e a arguida, após duas tentativas infrutíferas de estabelecer ligação telefónica para a directora técnica, deixou-lhe uma mensagem para comunicar que, dado o seu estado de saúde, não poderia ir trabalhar no dia seguinte (sábado, dia 8 de Julho). *O n.º 2 do artigo 228.º do Código do Trabalho estabelece que as faltas justificadas imprevisíveis deverão ser comunicadas ao empregador logo que possível. Mal pôde e conseguiu, a arguida comunicou à legal representante da empresa o motivo impeditivo e justificativo da sua ausência ao trabalho.*
- No dia seguinte, reportando-nos agora ao dia 8 de Julho de 2006 – já lá vão mais de 60 dias – a arguida, combatida por causa da sua gastroenterite, falou novamente (para a entidade empregadora).
- No dia 11 de Julho, a arguida, perante a ausência da directora técnica da farmácia e perante o facto de a outra farmacêutica se encontrar de férias, tentou contactar com a primeira tendo sido informada de que aquela não a poderia atender. Foi tentando diversas vezes o contacto de modo a informar-se sobre a razão de outra farmacêutica se encontrar a exercer *todas as tarefas de gestão e funcionamento*, tendo os restantes trabalhadores da farmácia recebido ordens no sentido de apenas obedecerem à referida farmacêutica e não à arguida, a quem tinham sido retiradas todas as suas funções, nem às *passwords* dos computadores tendo acesso.
- As referidas *passwords* foram alteradas em Abril, *na sequência da cruzada empreendida contra a trabalhadora lactante pois por poder amamentar e usufruir de duas horas a menos passou de excelente a um problema. Basicamente só podia aviar receitas e receber o dinheiro.*
- Cerca das 12 horas do dia 11 de Julho de 2006, o gerente não sócio da entidade arguente reuniu os trabalhadores presentes na farmácia e informou-os de que não deveriam obedecer à arguida, apenas

⁶ Vide documento 3, anexo à resposta à nota de culpa.

podendo recorrer à mesma no caso de necessitarem de alguma informação técnica e que, mesmo assim sendo, poderiam sempre recorrer à directora técnica via telefone ou à outra farmacêutica.

- *A gravidez da arguida incomoda a entidade patronal ou, pelo menos, parece. Já não se fala sequer no que ocorria sempre que a arguida pretendia ir ao médico por causa do bebé.*⁷
- No mesmo dia 11 de Julho, na sequência das afirmações do gerente não sócio⁸, a trabalhadora, após ter sido instada para entregar a justificação da falta relativa ao dia 8 de Julho p.p. e de o ter feito, sentiu-se indisposta e solicitou a uma colega que lhe medisse a tensão arterial que apresentou o resultado 180/50 mm Hg⁹.
- Na sequência de tal episódio, foi assistida no Centro de Saúde, *existindo um relatório médico*, e foi-lhe prescrito um certificado de incapacidade temporária para o trabalho por *gravidez com risco clínico*¹⁰.
- *A arguida não tem restrições de horários e pode fazer a sua vida normal com cuidado. Só não pode mesmo é ir trabalhar a fim de que não comece tudo de novo e a vida dela e do bebé seja posta em risco.*
- *É falso* que o gerente não sócio tenha tido conhecimento do fax, contendo a carta da arguida, em 12 de Setembro de 2006 (*mas ainda que assim seja, à data da recepção da nota de culpa já tinham passado mais de 60 dias sobre a prática dos factos, pelo que o direito à instauração do processo disciplinar já tinha caducado*).
- O documento escrito pela trabalhadora deve ser visto como um todo. Tinha a ver com o facto de o gerente não deixar os recibos de vencimento da arguida na farmácia. *Aliás, este é um processo revolucionário em curso, (...), em que se visa que a arguida se despeça ou se vá embora.*
- É verdade que a arguida frequentou, nos dias 12 e 13 de Setembro p.p., juntamente com a sua irmã, uma acção de formação e recebeu o certificado no final.
- A arguida iniciou, em 2005, um processo de renovação da sua carteira profissional e, para que tal aconteça, é obrigatória a frequência de várias acções de formação creditadas pela Ordem dos Farmacêuticos. Esta acção era uma delas.
- A arguida não se apresentou como gerente da sua empresa ou como concorrente da sua entidade patronal na referida formação.

⁷ Vide documento 4, anexo à resposta à nota de culpa.

⁸ Artigo 70.º da resposta à nota de culpa.

⁹ Vide documento 5, anexo à resposta à nota de culpa.

¹⁰ Vide documentos 6, 7, 8 e 9, anexos à resposta à nota de culpa.

- A arguida não é e nunca foi remunerada pela sociedade de que é sócia em períodos de férias, e, ou, de baixa¹¹. Só foi remunerada nos meses de Maio e 24 dias do mês de Junho do ano 2006. E de 26 a 30 de Junho, não exerceu qualquer actividade pois encontrava-se em férias, fora do país¹².
 - A arguida não concorre directamente com a sua entidade patronal atenta a sua área de localização geográfica, pois as parafarmácias de que a arguida é sócia distam mais de cento e cinquenta quilómetros do local da farmácia.
 - A entidade patronal da arguida sempre soube, pois esta disse-lhe, desde o início, que era sócia gerente de uma sociedade que tinha uma parafarmácia e que depois aumentou para duas.
 - Que a arguida exerceu as funções de gerente é um facto. Agora que nunca foi remunerada por isso em violação de qualquer preceito legal, também é verdade.
 - A arguente não pode retirar qualquer retribuição de férias à arguida.
 - A arguida não violou quaisquer deveres laborais.
- 1.10. A arguida requereu a audição de 13 testemunhas, 12 das quais com domicílio profissional na sede da entidade empregadora; requereu o depoimento de parte dos gerentes, um o não sócio e outra, a directora técnica da farmácia, para responderem às matérias referentes aos artigos da resposta à nota de culpa que indica; requereu que fosse extraída certidão da nota de culpa a fim de ser enviada ao INFARMED, à Associação Nacional de Farmácias e à Ordem dos Farmacêuticos, a fim de que estes esclareçam e levanten o procedimento respectivo a uma gerência de facto e de direito de uma sociedade farmacêutica feita por não farmacêutico e requereu ainda que fosse ordenada a requisição, junto do Centro de Saúde da ..., do relatório médico do episódio de urgência relativo ao seu atendimento em 11 de Julho de 2007.
- 1.11. Em 9 de Março de 2007, foram ouvidas cinco testemunhas, tendo a arguente prescindido da audição de uma das seis que indicara e a arguida prescindido de seis das treze que, de início, arrolara na resposta à nota de culpa.
- 1.12. Dos autos de inquirição das testemunhas, pode retirar-se o seguinte:
- Que a arguida deveria ter-se apresentado no dia 8 de Julho de 2006, sábado, para trabalhar, depois de terminado do gozo de férias no dia anterior;

¹¹ Documentos 10 e 11, anexos à resposta à nota de culpa.

¹² Documentos 12 e 13, anexos à resposta à nota de culpa.

- *Que, no dia 11 de Julho de 2006, a arguida, durante 15 a 20 minutos, se encontrou no gabinete da directora técnica da farmácia a efectuar chamadas telefónicas;*
- *Que, no referido dia 11 de Julho, o gerente não sócio da entidade arguente informou uma das farmacêuticas que não tinha que receber ordens da trabalhadora arguida e que, no que respeitasse a assuntos relacionados com os recursos humanos e com as encomendas, estas não seriam da responsabilidade da arguida, passando esta a executar as tarefas exclusivas da farmácia,*
- *Que, no mesmo dia, o gerente não sócio da entidade arguente informou os trabalhadores presentes que, em caso de dúvida técnica, poderiam dirigir-se a qualquer farmacêutica, incluindo a trabalhadora arguida e que para qualquer outro assunto importante deveriam dirigir-se à directora técnica ou a outras duas farmacêuticas, que não a arguida;*
- *Que o gerente não sócio igualmente informou que a arguida já não mandava e já não teriam que lhe dar satisfações e que com ela poderiam esclarecer dúvidas, mas sem obrigação de ser com ela;*
- *Que, nesse mesmo dia, o gerente não sócio veio esclarecer os trabalhadores sobre as competências da trabalhadora arguida, uma vez que a mesma tinha questionado sobre a matéria;*
- *Que o referido gerente disse à arguida que esta era má colega e má profissional;*
- *Que todos os trabalhadores, nesse dia, se encontravam calmos;*
- *Que todos os trabalhadores tinham conhecimento que a directora técnica da farmácia se encontrava grávida e de repouso em casa;*
- *Que os trabalhadores tinham conhecimento da existência da para-farmácia da arguida;*
- *Que os trabalhadores desconhecem se a arguida pediu autorização à entidade empregadora para gerir a sociedade detentora das para-farmácias;*
- *Que, no aludido dia 11 de Julho, após a conversa mantida com o gerente, a arguida tinha a tensão arterial alta e que se dirigiu ao Centro de Saúde.*

1.13. *O instrutor do processo elaborou relatório final, datado de 3 de Abril de 2007¹³.*

¹³ Fls. 120 a 141 do processo remetido à CITE.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.2. A Constituição da República Portuguesa reconhece, nos n.ºs 2 e 3 do artigo 68.º, que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes e que as mulheres têm direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias
- 2.3. Em conformidade com a norma comunitária e com o preconizado pela lei fundamental portuguesa, a legislação ordinária nacional contempla uma especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao determinar que o despedimento daquelas trabalhadoras por facto que lhes seja imputável se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).
- 2.4. Assim sendo, cabe à entidade empregadora o ónus de provar que o despedimento se justifica. Neste sentido, *vide* Acórdão do STJ, de 16 de Outubro de 1991, publicado em www.mj.gov.pt.
- 2.5. Ora, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da referida Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, competindo à CITE a emissão do aludido parecer¹⁴.
- 2.6. Analisado o processo remetido à CITE, deparamo-nos com uma questão prévia relacionada com a caducidade, aliás alegada pela trabalhadora na resposta à nota de culpa. De facto, refere o n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho que *o procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção*.
- 2.7. No que se refere aos comportamentos imputados à trabalhadora na nota de culpa, ocorridos em 8 e 11 de Julho de 2006, dos quais a entidade

¹⁴ *Vide* alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

empregadora teve conhecimento imediato, não há dúvida de que ocorreu a caducidade do exercício da acção disciplinar. Embora, no dia 28 de Agosto de 2006, tenha sido nomeado instrutor com o fim de ser instaurado procedimento disciplinar à arguida pelos factos ocorridos nos dias referidos¹⁵, a verdade é que a comunicação da nota de culpa data de Novembro de 2006, pelo que se conclui não ter havido interrupção do prazo de caducidade. Saliente-se que, de acordo com o previsto no n.º 4 do artigo 411.º do Código do Trabalho, *a comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos no artigo 372.º*.

Relativamente ao facto de a trabalhadora ser sócia gerente de uma empresa detentora de duas parafarmácias, verifica-se como comprovado que a entidade arguente tinha conhecimento de tal facto desde, pelo menos 26 de Abril de 2006, conforme consta do artigo 9.º da resposta à nota de culpa e do documento 1, que lhe é anexo, conformando-se com o facto.

No que diz respeito ao teor do fax, remetido pela arguida ao gerente não sócio da empresa em 28 de Agosto de 2006, e do qual o referido gerente alega ter tido conhecimento em 12 de Setembro seguinte, bem como no que se refere ao facto de a trabalhadora ter frequentado um curso de formação nos dias 12 e 13 de Setembro de 2006, verifica-se que não ocorreu caducidade do exercício da acção disciplinar, uma vez que, ao invés do alegado pela arguida na resposta à nota de culpa, o prazo de caducidade tem início na data do conhecimento dos factos, pelo empregador e não na data em que o facto ocorre, caso em que se inicia a contagem do prazo de prescrição. Assim sendo, conclui-se que, quanto a estes últimos comportamentos da arguida, não ocorreu caducidade do exercício da acção disciplinar, dado que a comunicação da nota de culpa, em meados de Novembro de 2006, interrompeu a contagem do prazo.

2.8. Não obstante arguir a referida caducidade do exercício da acção disciplinar, a trabalhadora arguida não prescindiu de rebater as acusações que lhe são imputadas, segundo a mesma, *por ser uma acérrima defensora da verdade*.

2.9. Assim:

- No que respeita à ausência da trabalhadora, no dia 8 de Julho de 2006, fácil é de verificar que a mesma se encontra devidamente justificada. De facto, a trabalhadora não só telefonou no dia anterior a

¹⁵ Vide fl. 2 do processo remetido à CITE.

comunicar tal ausência, como a própria entidade empregadora reconhece que, no próprio dia em que não foi trabalhar, voltou a telefonar de modo a reiterar tal informação que, por ter sido deixada na secretária electrónica da entidade empregadora, admitiu que pudesse não ter chegado ao seu conhecimento em devido tempo. A trabalhadora entregou atestado médico comprovativo da doença que a impossibilitara de trabalhar, no dia 10 de Julho, conforme igualmente reconhece a entidade empregadora, e apresentou documento comprovativo de que foi clinicamente assistida na noite de 7 de Julho, cumprindo o estabelecido no n.º 2 do artigo 228.º e no n.º 2 do artigo 229.º, ambos do Código do Trabalho. Naturalmente que a entidade empregadora sentiu necessidade de fazer substituir a trabalhadora no dia da sua ausência, o que é compreensível, pois, se assim não fosse, encontrar-se-ia menos uma pessoa disponível para desenvolver actividade na farmácia.

- No que diz respeito aos telefonemas efectuados, no dia 11 de Julho de 2006, pela trabalhadora arguida, a partir do telefone da arguente, como se comprovou ao longo da análise do processo remetido à CITE, os mesmos tiveram a ver com questões relacionadas com o trabalho da arguida, prendendo-se com dúvidas que pretendia esclarecer com a directora técnica da farmácia, que estava ausente. De facto, a arguida, ao apresentar-se para trabalhar, deparou com algumas alterações, nomeadamente ao nível das competências que habitualmente exercia antes de gozar a sua primeira licença por maternidade, e pretendeu informar-se sobre a razão de tais alterações no seu conteúdo funcional, bem como alertar para o facto de, por ser farmacêutica adjunta, ter especiais responsabilidades durante as ausências da directora técnica.

Tal facto não se afigura que viole qualquer dos deveres do trabalhador, previstos no artigo 121.º do Código do Trabalho.

- Relativamente à conversa mantida entre a arguida e o gerente não sócio, no dia 11 de Julho, afigura-se que terá havido excessos por parte de ambos os intervenientes. De facto, quer a arguida se poderá ter exaltado, ao ser informada pelo gerente de que apenas poderia ser consultada no caso de dúvidas técnicas e de que haveria outras farmacêuticas que o poderiam ser, querendo saber a razão, o motivo, de tal alteração por ter responsabilidades acrescidas sendo ela a farmacêutica adjunta¹⁶; quer o gerente poderá ter cometido algum excesso na

¹⁶ Vide artigo 7.º do Código Deontológico do Farmacêutico, que refere que *o farmacêutico é responsável pelos actos relacionados com o exercício da actividade farmacêutica praticados por outros profissionais sob a sua direcção.*

linguagem utilizada, ao pretender comunicar à arguida que quem substituiria a directora técnica seria outra farmacêutica. Naturalmente que quer trabalhador, quer entidade empregadora devem respeitar-se e tratar-se com urbanidade. Contudo, não decorre da análise do processo remetido à CITE, designadamente dos autos de declarações das testemunhas apresentadas por ambos, que a conversa mantida tenha tornado imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

- No que se refere ao conteúdo do fax remetido pela trabalhadora ao gerente da entidade empregadora, no dia 28 de Agosto de 2006, que, alegadamente, terá chegado ao conhecimento do destinatário em 12 de Setembro seguinte, e após análise integral do mesmo, não pode deixar de se verificar que a trabalhadora poderia ter solicitado o que pretendia de forma menos agressiva. De facto, o que a arguida pretendia era que lhe fossem facultados os recibos de vencimento relativos aos meses de Junho e de Julho desse ano, o que, a ser certo o que consta no referido fax, lhe deveriam ter sido entregues, já os tendo solicitado sem os conseguir obter. Tal como refere a arguida, na sua resposta à nota de culpa, o documento deve ser analisado como um todo e como um todo que é, afigura-se, uma vez mais, que os excessos cometidos o foram de parte a parte. Pela arguida, na linguagem utilizada no fax, pelo gerente na insistência em não entregar os recibos à trabalhadora, atitude reflectida no aludido fax.
- Relativamente à formação que a arguida frequentou, na qual se inscreveu em nome da sociedade que lhe pertence e que decorreu durante o período em que esta se encontrava sem trabalhar, ao abrigo de um certificado de incapacidade temporária para o trabalho por gravidez de risco, com autorização expressa de poder ausentar-se do seu domicílio, não se afigura que tal atitude seja susceptível de colocar em risco a relação laboral, porquanto a arguida pode frequentar acções de formação sem autorização da entidade empregadora, uma vez que não se inscreveu como representante desta e, para além disso, encontrava-se autorizada pelo médico a sair de casa, mas não para trabalhar.
- No que respeita à alegada concorrência entre a empresa detentora de duas parafarmácias, de que a trabalhadora é sócia, e a farmácia ..., ficou demonstrado que, pelo menos desde 26 de Abril de 2006, a entidade empregadora tem conhecimento de que a arguida é sócia detentora de tais estabelecimentos e que ambos se situam a mais de cento e cinquenta quilómetros da farmácia da entidade empregadora. No entanto e, desde logo, tal como refere a trabalhadora na resposta à nota culpa, não se afigura razoável admitir que um cidadão deixe de ir a uma farmácia na ... para se deslocar a uma parafarmácia em

Aveiro ou na Figueira da Foz. De facto, embora existam produtos concorrentes entre ambas – farmácias e parafarmácias, o que as distingue profundamente é que só as farmácias dispensam ao público medicamentos para uso humano sujeitos a receita médica, não podendo tal acontecer nas parafarmácias. Salienta-se, a respeito desta matéria, que a inscrição da sociedade, da qual a trabalhadora é sócia gerente, foi publicada no Diário da República, em 29 de Janeiro de 2004¹⁷, sendo, consequentemente, de conhecimento público. Naturalmente que tal conhecimento não é obrigatório por parte da entidade empregadora. Todavia, afigura-se que a arguente poderá não ter sido suficientemente diligente na procura de dados que eventualmente considerasse relevantes sobre a referida sociedade, o que leva a crer, conforme referido, que se conformou com o facto.

- No que se reporta à alegada remuneração da arguida, pela sociedade de que é proprietária e gerente, durante o gozo de férias na entidade arguente, a verdade é que os documentos apresentados por ambas as partes, ou seja, as folhas de extractos de remunerações, emitidas pelo Centro Regional de Segurança Social de Lisboa do Instituto de Segurança Social I.P. comprovam que a trabalhadora recebeu remuneração de carácter permanente nos meses de Maio e Junho de 2006 e 11 dias no mês de Julho do mesmo ano. Contudo, não se verifica comprovado que a trabalhadora receba remunerações durante o gozo dos seus períodos de férias na farmácia, desde o ano de 2004.

2.10. Da análise do processo remetido à CITE, pode concluir-se que é inegável a existência de um foco de conflito entre a entidade empregadora e a trabalhadora. Igualmente inegável é que tal conflito teve início após o regresso da arguida do gozo da sua primeira licença por maternidade, aliás como a própria refere, mais do que uma vez, na sua resposta à nota de culpa. Não pode esta Comissão ignorar tal facto e, por certo, competiria à entidade empregadora provar que assim não foi. A arguida apresenta, a título exemplificativo, um fax que lhe foi remetido pela entidade empregadora, em 22 de Maio de 2006¹⁸, no qual lhe são solicitados os *comprovativos escritos das consultas dos dias 26 e 29 de Maio de 2006 e comprovativos escritos da comparência nas consultas e hora de saída das mesmas*. Não parece que, ao longo do percurso profissional da arguida na farmácia, em data anterior à sua maternidade, tais exigências fossem habitualmente feitas. Como não era igualmente hábito que a trabalhadora fosse afastada do exercício das suas funções de farmacêu-

¹⁷ Documento apresentado pela entidade empregadora, fl. 19 do processo remetido à CITE.

¹⁸ Documento 4, anexo à resposta à nota de culpa.

tica adjunta, o que, na prática, veio a ocorrer posteriormente ao gozo da sua primeira licença de maternidade.

- 2.11. Considerando o exposto, conclui-se que caducou o exercício da acção disciplinar em relação a parte dos alegados comportamentos dolosos imputados à trabalhadora arguida, designadamente os referidos como tal nos pontos 2.7. e 2.9. do presente parecer.
- 2.12. Por outro lado, no que respeita à acusação formulada sobre a percepção, por parte da trabalhadora, de remuneração durante os períodos em que se encontrava de férias na entidade arguente, não se comprova que tal tenha sucedido desde o ano de 2004, com excepção no que se refere aos meses de Maio e Junho de 2006 e 11 dias em Julho de 2006, conforme documento emitido pelos serviços da segurança social, cujas cópias foram anexadas ao processo por ambas as partes. Não se afigura pois que tal facto seja susceptível de consubstanciar a aplicação da sanção justa causa de despedimento, sanção essa a mais grave de entre o leque das eventualmente aplicáveis. Saliente-se que a empresa não apresentou mapa de férias da trabalhadora, pelo que resulta impossível uma análise detalhada sobre uma eventual irregularidade.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao que antecede, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora puérpera na Farmácia ..., L.^{da}, ..., por considerar que a entidade empregadora não ilidiu a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho e, em consequência, a aplicação de tal sanção poder configurar uma discriminação em função do sexo por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 26 DE ABRIL DE 2007

PARECER N.º 30/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio à prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 118 – FH/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 30 de Março de 2007, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio à intenção de indeferir a prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, nos termos da legislação referida em epígrafe, apresentado pelo ..., relativo à sua trabalhadora ..., com a categoria profissional de operadora de lavandaria.
- 1.2. Em 24 de Março de 2006, o ... já havia solicitado a emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário, apresentado pela referida trabalhadora, devido a pretender a mesma que o dia de descanso semanal complementar fosse ao sábado, o que levou as conclusões do parecer a serem no sentido favorável à intenção de recusa parcial apresentada pela empresa (Parecer n.º 16/CITE/2006).
- 1.3. Dado ter já a referida trabalhadora prestado trabalho no horário pretendido, foi solicitado à empresa e à trabalhadora que enviassem à CITE a documentação respeitante aos anteriores pedidos de alteração de horário de trabalho.
- 1.4. Do requerimento da trabalhadora, datado de 05 de Março de 2007 e recebido pelo ... em 07 de Março de 2007, consta pedido de autorização para trabalhar em regime de flexibilidade a partir do dia 02 de Abril de 2007, pelo prazo de dois anos, no horário compreendido entre as 08 horas e as 17 horas, com descanso semanal ao domingo, visto possuir três filhos e pretender acompanhar o filho menor de 3 anos de idade.
 - 1.4.1. Do referido requerimento consta, ainda, declaração da trabalhadora de que o filho de três anos de idade faz parte do seu agregado familiar e que o outro progenitor tem actividade profissional e que não se encontra em situação de trabalho a tempo parcial, nem se encontra a beneficiar deste regime de trabalho.
 - 1.4.2. Mais consta do mencionado requerimento que o filho de três anos de idade fica a cargo do infantário da Casa de Pessoal dos ..., no horário compreendido entre as 07 horas e 30 minutos e as 18 horas e 30 minutos.

- 1.4.3. Por último, consta do aludido requerimento que a trabalhadora pratica um horário de trabalho, entre as 07 horas e as 16 horas, e ... *todos os dias tem que entrar ao serviço meia hora antes do horário de abertura da creche ...*
- 1.5. Em 23 de Março de 2007, a entidade patronal entregou à trabalhadora a fundamentação da intenção de recusa, invocando os seguintes argumentos para a não concessão do trabalho em regime de flexibilidade de horário:
- a) *O trabalho, na lavandaria dos ..., está organizado por turnos com o objectivo de satisfazer as necessidades do... Cliente/Associado, de acordo com o previsto no contrato celebrado entre as partes;*
 - b) Para satisfação de tal, no 1.º turno prestam serviço 19 trabalhadores, no 2.º turno 44 trabalhadores, no terceiro turno 9 trabalhadores e no quarto turno 25 trabalhadores;
 - c) *No 2.º turno ... há um elevado défice de trabalhadores, o que provoca atrasos no processamento da roupa e consequentemente falta de roupa no ..., designadamente no serviço de esterilização dos ...;*
 - d) Se o horário da trabalhadora fosse alterado, tal iria causar prejuízo ao normal fornecimento de roupa tratada;
 - e) Uma trabalhadora presta trabalho em regime de flexibilidade de horário e outros trabalhadores também solicitaram alteração dos seus horários de trabalho;
 - f) A trabalhadora prestou trabalho em regime de flexibilidade de horário durante dois anos, nomeadamente até ao dia 24/02/06, e ... *o diploma legal aplicável apenas prevê a prorrogação do prazo para o trabalho a tempo parcial.*
 - g) Foi efectuada consulta à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, que ... *informou que o legislador optou por não consignar a possibilidade de prorrogação do regime de trabalho em regime de flexibilidade de horário, para além dos dois anos de exercício neste regime de trabalho...*
- 1.6. A trabalhadora apresentou apreciação escrita ao fundamento da intenção de recusa, embora fora do prazo previsto no n.º 5 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, conforme se retira da documentação remetida à CITE, em 10 de Abril de 2007.
- Da mencionada apreciação escrita consta, sucintamente, o seguinte:
- a) O prejuízo alegado aparece de forma vaga e genérico;
 - b) Não é referido o número de doentes que ficaria prejudicado com a falta de roupa, nem o que ficaria comprometido no serviço de esterilização dos ...;

- c) O facto de não ter sido concedido o regime de flexibilidade de horário de trabalho a outros trabalhadores que o requereram, não é justificativo para o indeferimento do requerimento da ora apresentante;
- d) Nunca foi pretensão da ora requerente requerer a prorrogação do prazo em regime de flexibilidade de horário, mas sim de formular um novo pedido;
- e) A legislação ao abrigo da qual requereu a flexibilidade de horário não prevê, nem exige um período de nojo entre requerimentos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Relativamente ao que é alegado pelo ..., que se prende com o constante das alíneas *f)* e *g)* do ponto n.º 2, e relativamente ao que é alegado pela trabalhadora, que se prende com o constante das alíneas *d)* e *e)* do ponto n.º 3 do presente parecer, refere-se o seguinte:

Embora a lei não preveja, expressamente, a possibilidade de um/a trabalhador/a poder prorrogar o prazo do regime de flexibilidade de horário (o que está previsto no regime de trabalho a tempo parcial), não existe nada na lei que imponha que o pai ou a mãe esgotem de, uma só vez, o prazo máximo permitido por lei para este regime de trabalho, uma vez que a expressão utilizada pelo legislador na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho – ... *até ao máximo de dois anos, ou de três anos no caso de três filhos ou mais* ..., evidencia não se tratar de uma imposição.

Assim, cabendo ao/à trabalhador/a gerir o direito como melhor entenda (tendo sempre em conta as necessidades da criança) e, não referindo a lei o número de pedidos que podem ser efectuados até se encontrar esgotado o prazo máximo (que no caso de se tratar de um/a trabalhador/a com menos de três filhos tem o limite de dois anos e no caso de se tratar de um/a trabalhador/a com três filhos ou mais tem um limite de três anos), o/a trabalhador/a poderá sempre requerer a prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, desde que não esteja esgotado o prazo máximo permitido por lei.

- 2.2. Face ao que precede, cabe apreciar o conteúdo do pedido da trabalhadora, bem como a fundamentação invocada para a recusa da pretensão da trabalhadora.
- 2.3. O direito à conciliação da actividade familiar e profissional, bem como o reconhecimento pela Sociedade e pelo Estado do valor social eminente da maternidade e da paternidade merecem protecção constitucional de acordo com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º e os n.ºs 1 e 2 do artigo 68.º.

- 2.4. Como corolário dos princípios constitucionais referidos, o n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho veio consagrar que *o trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário*.
- 2.5. No que diz respeito às relações de trabalho no âmbito do sector privado, as condições de atribuição do mencionado direito a que se refere o n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho são as que constam dos artigos 78.º a 81.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 2.6. Cumpridos os formalismos constantes das alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 80.º da citada lei, o exercício de tal direito só pode ser recusado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, conforme n.º 2 do mencionado artigo 80.º.
- 2.7. Caso a entidade patronal tenha intenção de recusar a pretensão da trabalhadora, fica obrigada a pedir parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos precisos termos em que foi requerido.
- 2.8. Relativamente ao pedido apresentado pela trabalhadora, cumpre referir o seguinte:
- Embora a trabalhadora tenha indicado no pedido que pretendia trabalhar em regime de flexibilidade de horário de trabalho por dois anos, só o poderia fazer por mais um ano, visto a empresa já lhe ter concedido uma alteração no seu horário de trabalho, durante dois anos.
- 2.9. No que se refere à parte substancial, o pedido da trabalhadora não se enquadra nas normas previstas e descritas no artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, porquanto:

Entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

A flexibilidade de horário deve incluir um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

Devem ser indicados os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

Deve ser estabelecido um período para intervalo de descanso não superior a duas horas;

O regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador.

Assim, e embora o pedido da trabalhadora não consubstancie um pedido de flexibilidade de horário de trabalho, nos termos do disposto no artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, mas sim a atribuição de um horário fixo, tendo a empresa aceite o pedido e apresentado a intenção de recusa, esta Comissão procederá à análise dos fundamentos invocados pelas partes.

- 2.10. A trabalhadora requer a atribuição de um horário fixo, entre as 8 horas e as 17 horas, com descanso semanal ao domingo.

Para satisfazer as necessidades do serviço de lavandaria dos ..., encontram-se 19 trabalhadores no 1.º turno, 44 trabalhadores no 2.º turno, 9 trabalhadores no 3.º turno e 25 trabalhadores no 4.º turno.

Ora, e se já existe um elevado défice de trabalhadores no 2.º turno, a ser concedido o horário pretendido pela trabalhadora, será ainda maior o défice, o que provocará um maior atraso no processamento da roupa, e a consequentemente falta de roupa no serviço de esterilização dos ...

Assim, e apesar de a entidade patronal não referir o número de doentes que ficaria prejudicado com a falta de roupa (nem precisava de referir), afigura-se-nos que se encontram suficientemente concretizados os prejuízos alegados pela entidade patronal e que os mesmos se fundam em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao que antecede, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego emite parecer favorável à intenção de recusa apresentada pelo ..., relativamente ao requerimento apresentado pela trabalhadora ..., devido às razões apontadas nos pontos antecedentes do presente parecer jurídico.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 26 DE ABRIL DE 2007, COM OS VOTOS CONTRA DA SEGUNDA REPRESENTANTE EFECTIVA DO MTSS – MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL E DAS REPRESENTANTES DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES

PARECER N.º 31/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 119 – DP/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 2 de Abril de 2007, a CITE recebeu do ... pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora puérpera, com a categoria profissional de empregada de distribuição personalizada a exercer funções nos ..., ...
- 1.2. Da nota de culpa comunicada à trabalhadora em 27 de Fevereiro de 2007, constam, sucintamente, as seguintes alegações:
 - A trabalhadora exerce funções nos ..., com a categoria profissional de empregada de distribuição personalizada, desde 5 de Agosto de 2004;
 - O serviço de alimentação dos ... é assegurado pelo ..., ao abrigo de um contrato de prestação de serviços;
 - A trabalhadora faltou ao trabalho nos dias 1 e 12 de Fevereiro, 26 de Março, 7 de Maio, 2, 16, 30 e 31 de Julho, 20 de Agosto, 10 e 24 de Setembro, 12 e 22 de Outubro, todos do ano de 2006, não comunicou que iria faltar nem apresentou justificação, posteriormente e, por conseguinte, as referidas faltas são consideradas injustificadas;
 - A trabalhadora não comunicou previamente que iria faltar no dia 12 de Outubro, dia de greve, durante o qual se encontrava obrigada a assegurar os serviços, tendo sido para o efeito avisada, razão pela qual a falta é injustificada;
 - As faltas, sem aviso prévio, originam carências inesperadas de mão-de-obra e põem em risco o pontual cumprimento do contrato celebrado pelo ...;
 - As faltas imputadas à trabalhadora são violadoras do dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e constituem justa causa de despedimento porque somam 13 dias de faltas interpoladas e injustificadas, durante o ano de 2006;
 - Este comportamento grave torna impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 1.3. Em resposta à nota de culpa, em 7 de Março de 2007, a trabalhadora alega sucintamente, que:
 - Não se recorda se faltou em todos os dias enunciados na nota de culpa;

- A falta de 1 de Fevereiro foi previamente comunicada e destinou-se à comparência num funeral da filha de uma amiga (madrinha da filha da trabalhadora);
- A entidade empregadora teve conhecimento e, muito embora tenha registado no recibo uma falta injustificada, nesse dia, só descontou € 0,79 no mês de Abril;
- Em 26 de Março e em 7 de Maio, a trabalhadora faltou para assistir a filha de 4 anos de idade;
- No dia 12 de Outubro, não se apresentou ao trabalho porque tinha recebido indicação do seu sindicato no sentido de não estar obrigada a prestar serviços mínimos;
- Qualquer outra falta que eventualmente tenha dado terá sido para resolver questões urgentes e importantes, mas para as quais não conseguiu obter justificação;
- Assume a responsabilidade pelas faltas injustificadas, não tendo tido intenção de prejudicar o normal funcionamento do serviço;
- Não tem antecedentes disciplinares.

1.3.1. A trabalhadora arrola uma testemunha e junta um recibo de vencimento do mês de Abril de 2006.

1.3.2. A trabalhadora encontra-se no gozo da licença por maternidade.

1.4. Do presente processo disciplinar, constam para além das peças processuais supramencionadas, os seguintes elementos:

- Termo de abertura do processo disciplinar, de 21 de Fevereiro de 2007;
- Participação disciplinar, de 9 de Fevereiro de 2007;
- Informação n.º 62/07, sobre faltas injustificadas no ano de 2006, datada de 6 de Fevereiro de 2007;
- Folhas de presença da trabalhadora referentes aos meses de Fevereiro, Março, Maio, Julho, Agosto, Setembro e Outubro de 2006;
- Informação n.º 33/07 sobre a falta do dia 12 de Outubro de 2006 (dia de greve), datada de 22 de Fevereiro de 2007;
- Lista de trabalhadores que fizeram greve e que foram indicados para garantir os serviços mínimos;
- Mapa de conferência de salários referente ao mês de Março de 2006;
- Despacho da instrutora do processo, de 12 de Março de 2007, sobre informação do Serviço de Pessoal referente ao recibo apresentado pela trabalhadora;
- Documentos de notificação da testemunha apresentada pela trabalhadora;
- Auto de declarações da testemunha arrolada pela trabalhadora;
- Dois autos de declarações das testemunhas arroladas pela empresa;

- Duas listagens, indicando quais os trabalhadores destacados para assegurar os serviços mínimos, na manhã e na tarde do dia 12 de Outubro de 2006;
- Informação dos ..., estabelecendo os serviços mínimos a garantir pelos funcionários em período de greve, com data de 5 de Março de 2003;
- Convocatória para reunião, emitida pela Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, de 26 de Setembro de 2006;
- Pré-aviso de greve, de 25 de Setembro de 2006;
- Acta da reunião de 2 de Outubro de 2006, e respectivos anexos;
- Despacho Conjunto dos Ministérios do Trabalho e da Solidariedade Social e da Saúde;
- Relatório de 30 de Março de 2007.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.¹

Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

- 2.1.1. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante se presume feito sem justa causa.

Compete à CITE, por força da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, emitir o parecer referido.

- 2.2. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado na lei e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos na lei².

A nota de culpa delimita o objecto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infracções indicadas naquele documento, sua valoração e nexo de causalidade, como considerar a prova realizada.

¹ N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

² Artigos 383.º, 411.º e seguintes do Código do Trabalho.

- 2.3. O artigo 350.º do Código Civil esclarece que 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 51.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.
- 2.4. A trabalhadora vem acusada de ter faltado injustificadamente treze dias interpolados ao trabalho, no mesmo ano civil.
- 2.5. A última falta injustificada, referida na nota de culpa, ocorreu no dia 22 de Outubro de 2006.
Em 23 de Fevereiro de 2007, é comunicada à trabalhadora a nota de culpa com intenção de proceder ao despedimento com justa causa.
- 2.6. Em resposta à nota de culpa, a trabalhadora não junta qualquer comprovativo de que o alegado pela empresa não corresponde à verdade.
- 2.7. Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, nomeadamente faltas não justificadas ao trabalho que, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, atinjam em cada ano civil cinco seguidas ou dez interpoladas.
- 2.8. O artigo 372.º do Código do Trabalho, sobre o exercício da acção disciplinar, refere que o procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção e que a infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.
- 2.9. No que se refere aos conceitos mencionados, tem sido entendimento dos tribunais superiores que:

É dentro do ano civil em que são dadas que as faltas assumem particular relevância – e até maior ou menor relevância consoante o seu número acima dos referidos – pelo que perfeitamente se compreende que só depois de decorrido um ano se haja de iniciar o prazo de caducidade. As faltas injustificadas interpoladas podem verificar-se até ao seu termo e não é irrelevante a contumácia nelas por parte do trabalhador para avaliação do seu absentismo com todos os riscos que dele podem advir para a empresa. Isto só não seria, porventura, assim, se a 5.ª falta seguida ou a 10.ª interpolada, injustificadas, integrassem sempre, quaisquer que fossem as circunstâncias, justa causa de despedimento, o que não se aceita.

Conclui-se, portanto, que no caso em apreço, ainda não estava decorrido e nem sequer iniciado o prazo de caducidade da acção disciplinar quando esta foi exercida (...), Acórdão do STJ, de 23/04/1982 (Processo n.º 280).

Mais recentemente o Acórdão da Relação de Lisboa, de 18/12/2002 (Rec. n.º 9068/4/2002) considerou que:

Se se considerasse que teria caducado o procedimento disciplinar contra o A. relativamente às faltas cometidas a uma distância superior a 60 dias da data da instauração do processo disciplinar (...) ainda assim o número de horas que o A. faltou (...) era suficiente para atingir o número de dias previsto (actualmente na alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho).

Com efeito, a jurisprudência é pacífica no sentido de que instaurado processo disciplinar por dez ou mais faltas interpoladas ao trabalho, não justificadas, durante o ano civil, o início do respectivo prazo de caducidade verifica-se no primeiro dia do novo ano.

Muito embora, as faltas injustificadas em número de cinco seguidas ou dez interpoladas constituam justa causa para despedimento, tem sido entendimento no Supremo Tribunal de Justiça que:

O comportamento previsto (actualmente na alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho), faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou riscos, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas, não implica a verificação automática da justa causa de despedimento, impondo-se averiguar do preenchimento da cláusula geral contida no n.º 1 do mesmo preceito, Acórdão do STJ, de 15/02/2006 (Proc. 05S2844).

No entanto, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 26/11/2003 (Proc. 03S2938) admitiu, na análise da impossibilidade imediata da subsistência da relação de trabalho e portanto na necessidade de verificação do preenchimento dos requisitos, agora, previstos no n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho, que:

E como consta Pedro Furtado Martins («Cessação do Contrato de Trabalho», 2.ª edição, pág. 85) tal impossibilidade há-de ser entendida não em sentido material, mas em sentido jurídico e como sinónimo de inexigibilidade.

A verificação da justa causa pressupõe que não seja exigível ao empregador que prossiga na relação.

Pedro Romano Martinez (ob. citada, p. 856) diz a propósito: Os exemplos de comportamentos do trabalhador que podem constituir justa causa de despedimento apesar de terem de ser apreciados com base na cláusula geral do n.º 1 do artigo 9.º LCCT, podem pressupor uma diferente mudança. Deste modo (...) cinco faltas injustificadas seguidas ou dez interpoladas causam um prejuízo grave à empresa estando facilitada a demonstração da insubsistência do vínculo laboral.

E ouçamos ainda Menezes Cordeiro («Manual de Direito do Trabalho», Coimbra, 1991, pp. 839/840) (...) Provadas as faltas injustificadas – logo ilícitas e culposas – no máximo legal, está praticamente preenchido o tipo de justa causa.

Os seus reflexos na relação de trabalho advêm agora de juízos de experiência e de razoabilidade (...). São palavras que, na sua generalidade, merecem o nosso acolhimento.

- 2.10. O entendimento sufragado pela CITE, quanto a esta matéria, desde o Parecer n.º 6/CITE/1996, designadamente nos Pareceres 5/CITE/1999, 26/CITE/2005, 71/CITE/2006 e 25/CITE/2007, tem sido o de considerar que o prazo de caducidade de sessenta dias para exercer o procedimento disciplinar se inicia com o conhecimento da infracção pela entidade com competência disciplinar.

Neste sentido, nos casos de faltas injustificadas interpoladas, tem a CITE entendido que o prazo de caducidade se inicia a partir do conhecimento da décima falta.

- 2.11. As faltas referidas eram do conhecimento da entidade empregadora.

A folha de presença referente ao mês de Outubro de 2006 é inequívoca, ali se encontrando a mencionada falta injustificada no dia 22 desse mês (fl. 13 do processo). De igual maneira, as restantes faltas referidas na nota de culpa vêm mencionadas como injustificadas nas folhas de presença, com excepção da falta de 12 de Outubro que é qualificada como *1 dia de greve para descontar* (fls. 7 a 13 do processo).

No caso em análise, a última falta injustificada ocorreu, conforme a nota de culpa, em 22 de Outubro de 2006, e, de acordo com o processo disciplinar enviado à CITE, a comunicação da nota de culpa à trabalhadora ocorreu em 23/02/2007.

Ora, de acordo com o entendimento desta Comissão e da conjugação do n.º 1 do artigo 372.º e do n.º 4 do artigo 411.º, ambos do Código do Trabalho, decorreram mais de sessenta dias até se ter verificado o facto que interrompe o prazo de caducidade (comunicação da nota de culpa).

- 2.12. Igualmente, decorre do processo que a trabalhadora tinha conhecimento da qualificação das suas faltas, designadamente a constante do recibo de vencimento e as que admite como possíveis na resposta à nota de culpa (fls. 28 e 26 do processo).

A empresa apresenta prova dessas faltas.

Não subsistem dúvidas quanto à actuação da trabalhadora, com excepção feita à falta ocorrida em dia de greve (12 de Outubro). Quanto a esta, a empresa não prova que a trabalhadora foi efectivamente avisada de que constava de uma lista para assegurar os serviços mínimos tendo, inclusive, classificado a ausência como *1 dia de greve para descontar*. De facto, no processo, apenas constam as listas de trabalhadores que deveriam assegurar os serviços mínimos no dia de greve. Todavia tais listas não se encontram datadas e desconhece-se a que dias possam corresponder.

- 2.13. Muito embora se verifique a ocorrência de mais de dez faltas injustificadas interpoladas, a entidade empregadora não actuou dentro do prazo estipulado no n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho, não logrando, por isso, justificar que o comportamento da trabalhadora, que qualifica como culposos e graves, tenha, consequentemente, tornado imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Ora, ao não actuar no prazo de sessenta dias (cfr. n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho), não pode a entidade empregadora, após cento e vinte e quatro dias, desde o registo da última falta injustificada de que acusa a trabalhadora, alegar que o comportamento desta, cujas funções se traduzem em preparar o equipamento necessário ao serviço, reunir os alimentos das secções de produção, proceder ao seu acondicionamento e fazer a entrega ao consumidor, designadamente doentes, cabendo-lhe, ainda, tarefas de recolha, higienização e arrumação dos utensílios e das áreas de acondicionamento, preparação e armazenagem, bem como o controlo das encomendas e preparação das requisições aos sectores de produção (revisão do anexo IV do Contrato Colectivo de Trabalho aplicável, sobre definição técnica das categorias, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15/08/2000), torna imediata e praticamente impossível a manutenção do vínculo laboral, por colocar em risco o pontual cumprimento do contrato entre o ... e os ...

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, afigura-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção legal que define que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida se presume feito sem justa causa, conforme o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, e, em consequência, a aplicação da sanção pretendida pode configurar uma discriminação em função do sexo por motivo de maternidade, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora puérpera ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 26 DE ABRIL DE 2007, COM A DECLARAÇÃO DE VOTO DA REPRESENTANTE DA CIDM – COMISSÃO PARA A IGUALDADE E OS DIREITOS DAS MULHERES E COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA, QUE TAMBÉM APRESENTOU UMA DECLARAÇÃO DE VOTO:

A CIDM não partilha o entendimento maioritário da CITE expresso nos pontos 2.10 e 2.11 do presente parecer, considerando antes que o prazo de caducidade para o exercício da acção disciplinar por faltas injustificadas se inicia no primeiro dia do ano seguinte ao ano em que tais faltas ocorreram.

Contudo, a CIDM entende não estar provada a impossibilidade da subsistência da relação laboral, como exigido no n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho, pelo que vota favoravelmente a conclusão do presente parecer.

A CIP vota contra o presente parecer na medida em que, à semelhança de pareceres anteriores, entende não haver caducidade do prazo do processo de despedimento, por um lado, além de não haver indícios de discriminação em razão do sexo, por outro.

PARECER N.º 32/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 121 – DG/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 02/04/2007, a CITE recebeu do Senhor Dr. ..., da Sociedade de Advogados ..., em representação da ..., L.^{da}, cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A nota de culpa refere que a trabalhadora arguida *desempenha as funções de trabalhador não qualificado*.
- 1.3. A entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de falta de zelo e de ter causado prejuízos sérios à empresa, através dos comportamentos seguintes.
 - 1.3.1. *No dia 07/04/2006, o cobertor eléctrico ficou ligado durante toda a noite, sendo a Sr.^a D.^a ... (a trabalhadora arguida) a responsável pelo encerramento da clínica.*
 - 1.3.2. *No dia 11/04/2006, foi necessária uma agulha de biopsia e não estava devidamente esterilizada e acondicionada.*
 - 1.3.3. *No dia 12/06/2006, até ao dia 16/06/2006, não foram efectuados os devidos contactos pela Sr.^a D.^a ... para marcação de consultas de ortopedia de referência com o Dr. ... e a consulta da ... pertencente ao Sr. ... não constava na lista das consultas de ortopedia em espera.*
 - 1.3.4. *O gatinho da Sr.^a D.^a ... faleceu e a Sr.^a telefonou, comunicando à Sr.^a D.^a ... a ocorrência. A Sr.^a veio à Clínica após uma semana e o médico assistente do animal ainda não tinha sido informado do sucedido.*
 - 1.3.5. *No dia 23/06/2006 o dono do ... faltou à consulta de ortopedia com o Dr. ..., pois não foi lembrado no dia da véspera da consulta. A trabalhadora Sr.^a D.^a ... bem sabia que era a*

responsável pelas marcações e confirmações com os donos dos animais.

- 1.3.6. *Foi introduzida pela Sr.^a D.^a ... a areia extreme classic no computador sem preço de compra.*
- 1.3.7. *No dia 1 de Agosto de 2006, um cliente manifestou interesse em comprar mantas protectoras de automóvel à Sr.^a D.^a ... Esta não realizou a venda pois não encontrou o material.*
- 1.3.8. *No dia 11 de Outubro duas análises sanguíneas não foram realizadas a tempo, pois a trabalhadora Sr.^a D.^a ... não telefonou para o laboratório a pedir a recolha.*
- 1.3.9. *Os sticks de Orozyme foram armazenados pela trabalhadora Sr.^a D.^a ... sem ter em conta as validades dos produtos.*
- 1.3.10. *O cheque do Sr. ... foi passado no dia 15 de Janeiro de 2007 e só foi para o correio no dia 29 do mesmo mês, a justificação da trabalhadora foi a de que não tinha a morada do fornecedor, quando a mesma deveria ter sido introduzida no computador após ter dado entrada a 1.^a factura.*
- 1.3.11. *Refere a empresa que foram elaborados ao longo de meses listagem de falhas de serviço da trabalhadora, repetindo-se sucessivamente, sem que esta passasse a cumprir de forma mais atenciosa as suas obrigações. Para além destes comportamentos assumidos individualmente pela trabalhadora, outros existem conjuntamente assumidos pela colega de serviço ...*
- 1.4. *A empresa conclui que os referidos comportamentos se traduzem num cumprimento com falta de zelo e diligência de forma continuada por parte da trabalhadora. Apesar das advertências constantes por parte da entidade patronal, no sentido de existir um melhoramento no modo de actuação por parte da trabalhadora, esta nada fez para que isso acontecesse. Além do mais, estes comportamentos traduziram-se num prejuízo material e moral causado à empresa.*
 - 1.4.1. *E acrescenta que todos estes factos revelam uma actuação culposa da trabalhadora e pela sua gravidade tornam impossível a subsistência da relação de trabalho, pelo que integram a noção de justa causa de despedimento previsto no artigo 396.º n.º 1 e n.º 3 alínea d) do Código do Trabalho, Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.*
- 1.5. *A trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa, referindo a caducidade do procedimento disciplinar e refutando os factos de que é acusada pela entidade empregadora.*

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 (*vide*, 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 directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea c) do artigo 3.º daquela directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.
- 2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra, no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, que *o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante 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. Antes de apreciar a prova da justa causa de despedimento da trabalhadora arguida apresentada pelo empregador, há que verificar a questão prévia da caducidade do procedimento disciplinar.
 - 2.3.1. Com efeito, estabelece o n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho que *o procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção* e o n.º 4 do artigo 411.º do mesmo Código dispõe que *a comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos no artigo 372.º.*

- 2.3.2. Ora, tendo o empregador comunicado a nota de culpa à trabalhadora arguida, em 16/03/2007, já caducara a possibilidade do exercício da acção disciplinar, relativamente a todas as infracções imputadas à trabalhadora arguida na nota de culpa, de que o empregador tenha tido conhecimento, antes de 15/01/2007.
- 2.3.3. Portanto, verifica-se a caducidade do exercício da acção disciplinar no que respeita a todas as alegadas infracções imputadas à trabalhadora arguida constantes da nota de culpa, à excepção da referida no ponto 14.º, por um lado, dado que as eventuais infracções constantes do *Relatório dos acontecimentos negativos de Janeiro de 2007*, tal como refere no ponto 15.º da nota de culpa, constituem *comportamentos conjuntamente assumidos pela colega de serviço ...*, não se encontrando devidamente individualizados. Assim sendo, não é possível reconhecer a culpa da trabalhadora arguida em infracções que lhe são imputadas conjuntamente com outra trabalhadora.
- 2.4. Relativamente ao atraso no envio do cheque do Sr. ..., referido no ponto 14.º da nota de culpa, na única prova produzida a fls. 16 e 17 do processo disciplinar, através do depoimento da testemunha ..., esta atribui a si própria a responsabilidade desse facto, ilibando a trabalhadora arguida.
- 2.4.1. Face ao exposto no ponto anterior, não se verifica a existência de comportamento culposos da trabalhadora arguida que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral, conforme estipula o n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho.
- 2.5. Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento pode constituir uma discriminação em função do sexo por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 26 DE ABRIL DE 2007

PARECER N.º 33/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho conjugado com a alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 170 – DGL-C/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 13 de Abril de 2007, a CITE recebeu da Senhora Dra. ..., na qualidade de mandatária da Sociedade ..., S.A., cópia de um processo de despedimento colectivo, no qual se inclui:

A trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de administrativa e as trabalhadoras lactantes ... e ..., ambas com a categoria profissional de administrativa, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da lei regulamentadora do Código do Trabalho – Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

- 1.2. Em 18 de Abril de 2007, a Comissão recebeu um fax da representante legal da sociedade, acompanhado do anexo II ao documento n.º 1 e de um outro documento indicado pela empresa como documento n.º 7, que não tinham sido remetidos aquando do envio do processo à CITE.
- 1.3. Do processo de despedimento constam os relatórios e contas referentes ao exercício de 2004 a 2006, que demonstram os resultados líquidos negativos de exercício que estão na origem do encerramento de alguns departamentos e subdepartamentos da sociedade, bem como a reestruturação de outros departamentos.
- 1.4. Do processo de despedimento faz parte integrante um CD-Rom que se encontra em branco (sem nada gravado).
- 1.5. Para o despedimento de 68 trabalhadores (número no qual se incluem as 3 trabalhadoras atrás identificadas), a referida sociedade invoca, sucintamente, os seguintes motivos:
 - 1.5.1. Devido a problemas de ordem económico-financeira, o grupo do qual faz parte a ... sofreu uma reestruturação.
 - 1.5.2. Em face da nova estratégia empresarial, e muito embora a ... tenha tido atenção aos critérios de racionalidade e às boas práticas de gestão e de eficiência económica, devido a factores estruturais do sector, ao aumento da pressão concorrencial e ao

esmagamento de margens, tem apresentado prejuízos em toda a sua actividade, com maior incidência na área residencial.

- 1.5.3. ... *o volume de investimento dos últimos anos não tem tido o retorno financeiro desejado* ..., pelo que os resultados de exercício apurados requerem alterações, que passam pela ... se concentrar na área *corporate* (empresarial), onde sempre demonstrou eficiência e eficácia na criação e oferta de soluções comerciais competitivas.

Com efeito:

- 1.5.4. Em 2004, a ... teve um resultado líquido negativo de exercício na ordem dos 64 milhões de euros, sendo o total do passivo de 412 milhões. Em 2005, teve um resultado líquido negativo de exercício de mais de 134 milhões de euros, sendo o total do passivo de 379 milhões de euros, e, em 2006, teve um resultado líquido negativo de exercício de mais de 37 milhões de euros, tendo o total do passivo da empresa ascendido a 243 milhões de euros, embora a empresa tenha apresentado uma recuperação financeira, por ter ocorrido a venda extraordinária de activos e a realização de suprimentos de valor significativo para a reestruturação da dívida bancária.

- 1.5.5. Face ao que antecede, a sociedade irá proceder à reestruturação interna de departamentos e unidades de trabalho, de modo a que enfraqueça a sua posição na área residencial e fortaleça a actividade empresarial, ocorrendo a cessação dos contratos de trabalho dos/as trabalhadores/as abrangidos/as no final de Maio de 2007.

- 1.6. A entidade patronal apresenta como critérios que servem de base à selecção de trabalhadores a despedir o facto de ir deixar de operar (ainda que gradualmente) na área residencial e consequentemente a desnecessidade de manter postos de trabalho afectos a tal.

- 1.7. A entidade patronal informa ainda que há departamentos que serão reestruturados, como os relacionados com a angariação de clientes, serviço ao cliente e promoção de actividades de compras e logística, e noutras áreas será reduzido o número de trabalhadores, uma vez que se verifica uma diminuição do volume de trabalho afecto a essas áreas.

Os colaboradores que, pelas suas habilitações ou experiência profissional, desempenhem actividades em outros sectores, que não o residencial, serão aproveitados e incorporados em outras unidades de negócio. No entanto, para a selecção dos demais trabalhadores que permanecem na empresa, em detrimento dos incluídos no processo de despedimento,

irá adoptar os critérios, a saber (*vide* anexo III do processo de despedimento):

- Maior ou menor antiguidade na empresa;
- Maior ou menor antiguidade no posto de trabalho;
- Maiores ou menores habilitações literárias e qualificações profissionais;
- Maior ou menor possibilidade de adaptação ao exercício de novas funções;
- Retribuição de cada um/a dos trabalhadores/as;
- Assiduidade e avaliação de desempenho.

1.8. Alguns dos/as trabalhadores/as incluídos/as no processo de despedimento colectivo foram representados/as pela Comissão Representativa dos Trabalhadores, nas reuniões sobre informação e negociações, realizadas em 27/02 e 15/03/2007, nas quais também estiveram presentes as trabalhadoras objecto de protecção especial, representantes da entidade empregadora, trabalhadores/as, mandatários/as de trabalhadores/as, uma perita da Comissão Representativa dos Trabalhadores e um representante da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

Nas referidas reuniões, não foi celebrado o acordo a que se referem os artigos 420.º e 422.º do Código do Trabalho.

No entanto, a advogada mandatada pelos trabalhadores que constituem a Comissão Representativa declarou não aceitar o presente despedimento colectivo, devido a ser infundado o desequilíbrio económico alegado pela empresa.

A referida mandatária solicitou ainda que lhe fosse disponibilizada alguma documentação e informação.

Um representante do empregador teceu algumas considerações acerca da situação económica da empresa, e a perita da entidade patronal referiu que alguns dos elementos solicitados não poderiam ser facultados, devido a tratar-se de matéria confidencial.

A perita da Comissão Representativa dos Trabalhadores declarou não aceitar o encerramento da fase de informações e negociações, enquanto não fossem prestadas as informações solicitadas, e um representante do empregador afirmou que não seria prestada mais informação para além da que já tinha sido disponibilizada.

Ainda assim, o representante do Ministério do Trabalho perguntou aos representantes da empresa se pretendiam ainda prestar mais alguma informação para além daquela que já tinha sido prestada, tendo-se os mesmos pronunciado em sentido negativo. De seguida, deu a palavra aos/às representantes de alguns/mas dos/as trabalhadores/as que afirmaram não se encontrar devidamente esclarecidos/as.

Durante a fase de negociações, os representantes da empresa apresentaram justificações que obstaram a que fosse possível negociar com os trabalhadores outras condições das que inicialmente tinham sido propostas pela empresa.

II – ENQUADRAMENTO

- 2.1. Embora a representante legal da entidade patronal refira, na carta remetida a esta Comissão, que a trabalhadora ... comunicou a sua gravidez após a entrega da comunicação de intenção de despedimento, não apresentou atestado médico comprovativo de tal. Afigura-se-nos que tal é irrelevante, na medida em que a empresa considerou que a trabalhadora se encontrava abrangida pelo regime de protecção especial, ao solicitar parecer prévio quanto ao seu despedimento.
- 2.2. A legislação nacional prevê o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias (cfr. n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa).
- 2.3. Como consequência do princípio constitucional indicado, impõe o n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências mencionadas é, de acordo com o n.º 1 do artigo 496.º do Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- 2.4. Assim sendo, a CITE ao pronunciar-se sobre um processo de despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, que lhe é presente, tem de obrigatoriamente conhecer da matéria de facto, verificar da sua conformidade com as normas legais, a fim de constatar se existe, ou não, discriminação com base no sexo. O não respeito das regras estabelecidas na lei nesta matéria pode indiciar a existência de discriminação.
- 2.5. Por imposição do artigo 397.º do Código do Trabalho, considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme a dimensão da empresa, ou sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológico.

A lei considera motivos de mercado, nomeadamente, a redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou a impossibilidade superveniente, prática legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado. E motivos estruturais, designadamente, o desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, a reestruturação da organização produtiva ou a substituição de produtos dominantes.

- 2.6. Assim, embora a empresa apresente resultados líquidos negativos de exercício, no período entre 2004 a 2006, e possa estar com um desequilíbrio financeiro, e como tal a cessação dos contratos de trabalho ocorrerem em virtude de existirem motivos de ordem estrutural, importa salientar o seguinte:

Sem serem feitos considerandos sobre outras ilegalidades que possam fundamentar a impugnação do despedimento, designadamente quanto ao facto de a comunicação de intenção e despedimento não se encontrar assinada por quem representa a empresa e ainda quanto ao facto de a informação constante do quadro pessoal ser diferente da constante do anexo IV ao documento n.º 1 do processo de despedimento, no que toca às categorias profissionais dos/as trabalhadores/as e aos departamentos e subdepartamentos da empresa, não resulta demonstrado com suficiente clareza por que motivo foram as trabalhadoras abrangidas por protecção especial e não outros/as.

Com efeito:

A alínea c) do n.º 2 do artigo 419.º do Código do Trabalho estabelece que a comunicação da intenção de proceder a um despedimento colectivo deve ser acompanhada da indicação dos critérios que servirão de base à selecção dos trabalhadores a despedir.

Exige-se que sejam indicados critérios objectivos, aplicáveis a uma generalidade de pessoas, devendo os mesmos ser estabelecidos com suficiente clareza para que cada um/a dos/as trabalhadores/as abrangidos/as possa relacionar a sua inclusão no despedimento colectivo apenas com as causas objectivas que a empresa invocou para desencadear o processo de despedimento e não com outros factores.

Tal como a empresa apresentou a indicação dos critérios, não permite esclarecer devidamente a selecção das trabalhadoras a que a mesma procedeu, uma vez que não existem dados no processo que permitam conhecer os elementos que comprovam a aplicação da maior parte dos critérios definidos pela empresa.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao que precede, não é possível concluir que a inserção das mesmas no despedimento colectivo não configure uma discriminação com base no sexo por motivo de gravidez e de lactância, pelo que a CITE emite parecer desfavorável à inclusão das trabalhadoras atrás identificadas no processo de despedimento colectivo promovido pela ..., S.A., devido aos motivos apontados no ponto n.º 2.6. do presente parecer jurídico.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE MAIO DE 2007, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

A CIP vota contra o presente parecer em virtude de o processo em apreciação não evidenciar qualquer indício de discriminação em função do sexo, gravidez ou condição de lactante.

Dada esta circunstância, toda e qualquer apreciação relativamente à legalidade do processo de despedimento colectivo deverá ser apreciada em instância judicial competente.

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 33/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho conjugado com a alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 170 – DGL-C/2007

I – DOS FACTOS

- 1.1. Em 10 de Maio de 2007, a CITE aprovou por maioria dos membros presentes o parecer n.º 33/CITE/2007, cujas conclusões finais foram no sentido desfavorável ao despedimento das trabalhadoras lactantes ... e ... e da trabalhadora grávida ..., nomeadamente devido ao facto de a CITE ter considerado que a empresa não tinha junto ao processo dados que permitissem conhecer os elementos que comprovassem os critérios que definiu.
- 1.2. Tendo em vista o cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, o referido parecer foi enviado aos interessados em 11 de Maio de 2007.
- 1.3. Em 04 de Junho de 2007, a CITE recebeu da Dr.ª ..., na qualidade de mandatária da Sociedade ..., S.A., reclamação do parecer n.º 33/CITE/2007, designadamente pelo facto de a CITE não ter informado a Reclamante de que o CD-ROM junto aos autos se encontrava em branco e de não lhe ter solicitado a junção dos ficheiros que constavam do mesmo, e pelo facto de a CITE ter referido no parecer que a indicação dos critérios não permitia esclarecer devidamente a selecção das trabalhadoras a que a mesma tinha procedido.
- 1.4. A CITE, na sua reunião de 27 de Junho de 2007, deliberou por unanimidade solicitar à mandatária da ... o comprovativo de que os documentos juntos como documentos n.ºs 3 a 12 à Reclamação e não como documentos n.ºs 9 a 12, conforme foi indicado no ofício da CITE, por lapso, já eram do conhecimento da trabalhadora ..., em 13 de Abril de 2007.
Do teor da deliberação foi dado conhecimento à direcção da ... e à trabalhadora.
- 1.5. Em 04 de Julho de 2007, a CITE recebeu uma comunicação escrita da mandatária da ..., acompanhada de documentos, que comprovavam que a trabalhadora ... tinha sido notificada dos referidos elementos.
- 1.6. Em 06 de Junho de 2007, a trabalhadora contactou a CITE, via telefone, e informou ter sido notificada da referida documentação.

Na mesma data, a trabalhadora enviou à CITE uma comunicação escrita, acompanhada de várias documentação que comprovava que, na data do pedido de parecer (13 de Abril de 2007), se encontrava no estado de lactante e não de grávida.

A trabalhadora informou ainda que, na sequência da emissão do parecer desfavorável da CITE, tinha regressado ao trabalho e verificado que as suas funções estavam a ser desempenhadas pela colega contratada a termo – ..., mas que, após o contrato de trabalho da referida trabalhadora ter caducado, tinha voltado a desempenhar as suas antigas funções.

Mais informou, ainda, que tinha transitado há cerca de duas semanas para a área de Serviço ao Cliente Empresarial e que o director da área lhe tinha comunicado que a administração da empresa iria manter a parte Empresarial do Contact Center, sendo o seu apoio útil, dado prestar apoio à totalidade da área.

Assim, e uma vez que a trabalhadora na comunicação escrita enviada à CITE referira que tinha sido despedida pela empresa e novamente readmitida, no dia 17 de Maio de 2007, e que se encontrava actualmente afecta à área de Serviço ao Cliente Empresarial do Contact Center, a CITE, na sua reunião do dia 11 de Julho de 2007, deliberou solicitar à mandatária da ... que informasse se a referida trabalhadora exercia as suas funções com continuidade no Serviço ao Cliente Empresarial do Contact Center, e, em caso afirmativo, quando tinha iniciado tais funções.

- 1.7. Em 18 de Julho de 2007, a mandatária da empresa remeteu à CITE uma comunicação escrita, na qual informa que pretende desistir da reclamação apresentada em 04 de Junho de 2007, em virtude de ter acordado com a Sr.^a ... a cessação do respectivo contrato de trabalho.

II – DECISÃO

Face ao que antecede, e atendendo ao pedido apresentado pela mandatária da ..., a CITE decide não apreciar a reclamação do parecer n.º 33/CITE/2007 e comunicar tal facto à empresa, à mandatária da ... e às trabalhadoras.

APROVADA POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27 DE JULHO DE 2007

PARECER N.º 34/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 153 – DL/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 18 de Abril de 2007, deu entrada na CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., apresentado pela empresa ..., L.^{da}, nos termos referidos em epígrafe.
- 1.2. Em anexo ao pedido de parecer, a empresa enviou fotocópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora.
- 1.3. A arguida foi admitida ao serviço da empresa em 1 de Julho de 2001, para exercer funções inerentes à categoria profissional de empregada de balcão, *além daquelas que, não se enquadrando naquela categoria profissional, se mostrem necessárias ao bom funcionamento da empresa* (cfr. cópia do contrato de trabalho, fl. 56 do processo remetido à CITE).
- 1.4. Os factos descritos na nota de culpa, recebida pela arguida em 5 de Fevereiro de 2007, são, em resumo, os seguintes:
 - 1.4.1. A arguida, no dia 3 de Janeiro de 2007, cerca das 11 horas, encontrava-se a conversar com uma colega de trabalho junto ao balcão da ..., tendo-lhe sido comunicado, pela filha dos donos da entidade arguente, que deveria apresentar-se no seu local de trabalho, sito no balcão da ... A arguida não terá acatado a ordem de imediato, afirmando que não recebia ordens da referida representante da entidade arguente e que não lhe devia obediência, acabando por se deslocar para o seu local de trabalho após ter terminado a conversa que mantinha com a colega. Entretanto, terá dito à referida representante, em voz alta e em tom de desagrado, que aquela *não mandava nada, que não aceitava as ordens dela e que ainda lhe dava «no focinho»*. Tais afirmações eram audíveis por quem se encontrava presente, designadamente pela sua colega, pela representante da entidade empregadora e por clientes (cfr. artigos 1.º a 8.º da nota de culpa, fl. 12 do processo remetido à CITE).
 - 1.4.2. A arguida, desde que retomou o seu trabalho, após a licença por maternidade, em 6 de Dezembro de 2006, que *não desempenha qualquer função por iniciativa própria, deixando-se estar de*

braços cruzados se não for solicitada, perguntando apenas aos clientes o que desejam se se encontra sozinha no balcão de atendimento. Caso contrário, mantém-se parada aguardando que sejam outras colegas a proceder ao atendimento. Tal atitude leva a que as referidas colegas insistam com a arguida para que desempenhe as suas funções, ao que a esta responde que *são chatas* e sussurra *que chatice* (cfr. artigos 9.º a 14.º da nota de culpa, fls. 12 e 13 do processo remetido à CITE).

1.4.3. A arguida tinha como missão, por determinação de sua superior hierárquica, efectuar a limpeza dos frigoríficos à quinta-feira, o que não faz, excepto se for alertada para tal (cfr. artigo 15.º da nota de culpa, fl. 13 do processo remetido à CITE).

1.4.4. Após o regresso da sua licença por maternidade, a arguida comunicou à entidade patronal que não trabalharia ao sábado, por ter direito a dois dias de descanso por semana. Em consequência, a entidade empregadora advertiu a trabalhadora de que deveria cumprir o horário a que se encontra sujeita, devendo pois trabalhar cinco dias e meio por semana, incluindo o sábado de manhã.

A trabalhadora arguida não acatou a referida ordem e deixou de comparecer aos sábados que se seguiram, nomeadamente nos dias 9, 16, 23 e 30 de Dezembro de 2006 e 6, 13, 20 e 27 de Janeiro de 2007, não tendo apresentado motivo para tais ausências ou qualquer documento justificativo (cfr. artigos 16.º a 19.º da nota de culpa, fl. 13 do processo remetido à CITE).

1.4.5. A arguida não compareceu igualmente ao serviço nos dias 26 de Dezembro de 2006 e nos dias 5, 16 e 30 de Janeiro de 2007, não tendo comunicado que iria faltar nem apresentado motivo para tal, limitando-se a entregar os documentos seguintes:

- Em 28 de Dezembro de 2006, uma declaração da Unidade de Saúde de Valongo, na qual consta que compareceu naquela Unidade, no dia 26 de Dezembro p.p., ali permanecendo das 11h30 às 12h30, para efeitos de vacinação do seu filho;
- Em 9 de Janeiro de 2007, uma declaração do Hospital de S. João, na qual consta que compareceu no referido hospital, no dia 5 de Janeiro p.p., entre as 10h30 e as 13 horas, para acompanhar o seu filho a uma consulta de pediatria, e
- Em 23 de Janeiro de 2007, uma declaração da Unidade de Saúde de Valongo, na qual consta que compareceu naquela Unidade, no dia 16 de Janeiro p.p., entre as 9 horas e as 13 horas, para se apresentar numa consulta médica.

A entidade empregadora refere que as faltas da arguida *são injustificadas, sendo certo que se as faltas por ela dadas, em 26/12/2006 e em 5 e 16 de Janeiro de 2007, tivessem sido comunicadas à sua entidade patronal, seriam igualmente injustificadas na parte do período de ausência que os documentos que entregou não contemplam* (cfr. artigos 20.º a 25.º da nota de culpa, fls. 13 e 14 do processo remetido à CITE).

- 1.4.6. A entidade arguente termina a nota de culpa afirmando que o comportamento da arguida lhe causou prejuízos sérios, uma vez que, privada do seu trabalho, os restantes trabalhadores se viram obrigados a efectuar o seu serviço e o da arguida, prejudicando a laboração no estabelecimento que passou a ser menos rápida e eficaz. Refere ainda a entidade empregadora que a conduta da trabalhadora integra as previsões contidas no n.º 1 e nas alíneas a), b), c), d), e), g), i) e m) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, para a verificação de justa causa.
- 1.5. As testemunhas apresentadas pela empresa confirmam a ocorrência dos factos constantes da nota de culpa.
- 1.6. Na resposta à nota de culpa, a arguida refere:
 - 1.6.1. Ser filiada no Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurante e Similares do Norte, aplicando-se à sua relação de trabalho a CCT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2006 (cfr. artigo 1.º da resposta à nota de culpa, fl. 22 do processo remetido à CITE).
 - 1.6.2. O procedimento disciplinar *viola o disposto no artigo 411.º do Código do trabalho e a cláusula 47.ª do CCT* (cfr. artigo 2.º da resposta à nota de culpa, fl. 22 do processo remetido à CITE).
 - 1.6.3. O procedimento disciplinar e a respectiva nota de culpa visam outros motivos e constituem uma clara retaliação, não só pelo facto de a arguida não querer acordar na revogação do seu contrato, conforme pretende a arguente, desde o Verão de 2006, como pelo facto de a arguida e o seu sindicato terem, em 2 de Novembro de 2006, reclamado à arguente vários créditos salariais a que aquela tem direito e que, lamentavelmente, terá que reclamar em tribunal. E, ainda, pelo facto de, em 6 de Dezembro de 2006, a arguida ter exigido à arguente trabalhar apenas 8 horas por dia. De facto, a arguida, e desde a sua admissão, trabalha de segunda-feira a sábado das 8 horas às 20 horas, sem qualquer retribuição suplementar. No dia 6

de Dezembro de 2006, a arguida deu «o grito do Ipiranga»¹ e exigiu trabalhar 8 horas e duas folgas semanais. A exigência de folgar ao sábado foi-lhe concedida (cfr. artigos 3.º, 4.º, 5.º e 9.º da resposta à nota de culpa, fls. 22 e 23 do processo remetido à CITE).

- 1.6.4. *Ser falso o alegado de 1.º a 15.º, 17.º a 21.º e 25.º a 28.º, inclusive, da nota de culpa (cfr. artigo 6.º da resposta à nota de culpa, fl. 22 do processo remetido à CITE).*
- 1.6.5. *Não trabalha no balcão da ... e, no dia 3 de Janeiro de 2007, encontrava-se no seu local de trabalho, sito no balcão da ..., não tendo desobedecido a qualquer ordem dos seus superiores hierárquicos, não tendo proferido quaisquer ameaças nem se tendo dirigido à filha dos donos da entidade arguente em termos insultuosos (cfr. artigos 7.º e 8.º da resposta à nota de culpa, fl. 22 do processo remetido à CITE).*
- 1.6.6. *Relativamente aos dias em que se ausentou para acompanhar o seu filho a consultas médicas, a arguente sabe que a arguida tem o seu filho numa ama, que mora em Ermesinde e que na véspera desses dias explicou à arguente que teria de levar o filho à ama após as consultas e que chegaria mais tarde. A arguente disse-lhe para vir no dia seguinte. Vindo agora proferir as presentes acusações, age com manifesta má-fé (cfr. artigos 10.º e 11.º da resposta à nota de culpa, fl. 23 do processo remetido à CITE).*
- 1.6.7. *O despedimento, a consumir-se, constituiria uma sanção abusiva, nos termos do estipulado na cláusula 14.ª do CCT e do artigo 374.º do Código do Trabalho. A arguida não cometeu os factos de que vem acusada, nem sequer violou um dos deveres a que está sujeita e cumpriu e cumpre honradamente e com zelo as suas funções, nunca tendo sido sujeita a qualquer procedimento ou sanção disciplinar (cfr. artigos 13.º e 15.º da resposta à nota de culpa, fl. 23 do processo remetido à CITE).*
- 1.6.8. *Requer a junção as autos do seu cadastro, do seu contrato de trabalho, dos mapas de férias enviados ao IDICT e à Segurança*

¹ Ipiranga é o nome de um rio, localizado no bairro e distrito do Ipiranga da cidade de São Paulo, às margens do qual, simbolicamente, teria sido declarada a Independência do Brasil pelo então príncipe e herdeiro do trono de Portugal, Dom Pedro. Com tal acto, o príncipe converteu-se no primeiro imperador brasileiro, sendo denominado Dom Pedro I.

Social, desde a data da sua admissão, dos mapas de descontos que efectuou, das folhas de horários certificadas pelo IDICT e dos mapas de pessoal referentes aos meses de Janeiro a Dezembro de 2006 e de Janeiro de 2007.

- 1.7. Em 8 de Março de 2007, a entidade arguente remeteu à trabalhadora arguida um aditamento à nota de culpa, nos termos seguintes:
 - 1.7.1. Durante a manhã do dia 14 de Fevereiro de 2007, no estabelecimento sito na ..., a arguida, sem justificação, acusou os gerentes da entidade empregadora de roubo. Tal acusação foi ouvida por colegas da arguida e por clientes (cfr. artigos 1.º e 2.º do aditamento à nota de culpa, fl. 39 do processo remetido à CITE).
 - 1.7.2. A arguida continua a não desempenhar tarefas por sua iniciativa e, quando se encontra ao balcão, apenas atende os clientes se não houver colegas presentes. Continua a mostrar-se aborrecida e desagradada com as colegas, a quem apelida de *chatas*, e *sussurrando constantemente «que chatice»* (cfr. artigos 3.º a 8.º do aditamento à nota de culpa, fl. 39 do processo remetido à CITE).
 - 1.7.3. As colegas da arguida têm reclamado junto da gerência, afirmando que a omissão da arguida não se poderá manter pois implica sobrecarga de trabalho e desorganização no estabelecimento (cfr. artigo 9.º do aditamento à nota de culpa, fl. 39 do processo remetido à CITE).
 - 1.7.4. A entidade arguente celebrou e mantém um contrato com uma empresa que assegura as questões relacionadas com a medicina no trabalho. Por carta recebida em 16 de Fevereiro de 2007, aquela entidade comunicou à arguente que as trabalhadoras ao seu serviço se deveriam dirigir obrigatoriamente às instalações da referida empresa para realizarem exames médicos, no dia 18 de Fevereiro ou, em alternativa, no dia 21 de Fevereiro, nos horários indicados. Tal foi comunicado à arguida e a outras colegas. No entanto, a trabalhadora arguida não cumpriu a ordem, sabendo que o exame é obrigatório e que seria efectuado dentro do horário de trabalho, sem perda de retribuição. A desobediência da arguida, que continuou ao serviço, é considerada grave uma vez que, no âmbito das suas funções, manipula alimentos e bebidas e contacta com o público, desconhecendo-se se se encontra apta para o fazer em termos clínicos (cfr. artigos 10.º a 14.º do aditamento à nota de culpa, fls. 39 e 40 do processo remetido à CITE).

- 1.7.5. A arguida continua sem comparecer ao serviço ao sábado, designadamente, *nos dias 3, 10, 17 e 24 de Fevereiro de 2007 e 2² de Março de 2007*, não tendo comunicado o motivo das ausências nem apresentado qualquer documento justificativo. Igualmente faltou nos dias 2 de Fevereiro e 2 de Março de 2007, sem comunicar o motivo de tais ausências. A arguida *limitou-se a apresentar, em 7 de Fevereiro de 2007 e em 6 de Março de 2007, declarações do Hospital de S. João no Porto, nas quais constam que em ambos os dias tinha acompanhado o seu filho menor a consultas, tendo permanecido no hospital das 9h às 11h30, no primeiro dia, e das 9h às 12h, no segundo.* As faltas dadas são consideradas injustificadas, *sendo certo que se as faltas por ela dadas em 02/02/2007 e em 02/03/2007 tivessem sido comunicadas à entidade patronal, seriam igualmente injustificadas na parte do período de ausência que os documentos que entregou não contemplam* (cfr. artigos 15.º a 22.º do aditamento à nota de culpa, fls. 40 e 41 do processo remetido à CITE).
- 1.7.6. A entidade arguente termina o aditamento à nota de culpa, afirmando que o comportamento da arguida lhe causou prejuízos sérios, uma vez que, privada do seu trabalho, os restantes trabalhadores se viram obrigados a efectuar o seu serviço e o da arguida, prejudicando a laboração no estabelecimento que passou a ser menos rápida e eficaz. Refere ainda a entidade empregadora que a conduta da trabalhadora integra as previsões contidas no n.º 1 e nas alíneas a), b), c), d), e), g), h), i), l) e m) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, para a verificação de justa causa de despedimento.
- 1.7.7. A entidade arguente determinou que *mantendo-se a sua presença no estabelecimento inconveniente, fica a arguida, a partir da recepção desta carta suspensa preventivamente sem perda de retribuição.*
- 1.8. As testemunhas apresentadas pela entidade empregadora confirmaram os factos alegados.
- 1.9. A trabalhadora arguida respondeu ao aditamento à nota de culpa, nos seguintes termos:

² Conforme consta do processo remetido à CITE, foi, por lapso, indicado o dia 2 de Março, sexta-feira, mas deverá ler-se dia 3 de Março, sábado.

- 1.9.1. É falso todo o alegado no aditamento à nota de culpa (cfr. artigo 1.º da resposta ao aditamento à nota de culpa, fl. 43 do processo remetido à CITE).
- 1.9.2. O procedimento disciplinar viola o disposto no artigo 411.º do Código do trabalho e na cláusula 47.^a do CCT (cfr. artigo 2.º da resposta ao aditamento à nota de culpa, fl. 43 do processo remetido à CITE).
- 1.9.3. O aditamento à nota de culpa *é a confirmação de que a arguente, na impossibilidade de acordar com a arguida a revogação do contrato, visa o despedimento, a todo o custo, e demonstra, por isso, uma clara retaliação*. Refere ainda que a arguente, no passado dia 1 de Março, antes da data do presente aditamento, reuniu com a arguida e a testemunha arrolada, no sentido de, mais uma vez, revogar o contrato. Para isso, alegou que tinha uma rede de hotéis e que lhe arranjava emprego, além da possibilidade de obtenção de subsídio de desemprego. Para reforçar ofereceu, ainda, € 8000, tendo a arguida respondido que só assinava a revogação se lhe fosse paga apenas e só outra quantia (cfr. artigos 3.º a 5.º da resposta ao aditamento à nota de culpa, fl. 43 do processo remetido à CITE).
- 1.9.4. Trabalha como sempre trabalhou, atende os clientes como sempre atendeu e é amável e prestável, cumprindo *rigorosamente* com os seus deveres de trabalhadora (cfr. artigo 6.º da resposta ao aditamento à nota de culpa, fl. 43 do processo remetido à CITE).
- 1.9.5. A entidade arguente não avisou nem comunicou à arguida que esta teria que se apresentar para realização de exame médico nas instalações da empresa responsável pela medicina no trabalho pois, se assim fosse, *teria ido imediatamente, até porque é do seu interesse e gratuito* (cfr. artigo 7.º da resposta ao aditamento à nota de culpa, fls. 43 e 44 do processo remetido à CITE).
- 1.9.6. Reitera o que alegou na defesa já apresentada e, no que concerne às faltas, refere que sempre comunicou à arguente que iria faltar para tratar dos problemas de saúde do seu filho, jamais tendo a arguente exigido o respectivo comprovativo, pelo que entende estar perante uma actuação de má-fé por parte da entidade empregadora (cfr. artigos 8.º e 9.º da resposta ao aditamento à nota de culpa, fl. 44 do processo remetido à CITE).

1.9.7. Não pode contestar os prejuízos alegados pela entidade empregadora, porquanto não estão contabilizados e *são clara e manifestamente falsos* (cfr. artigo 10.º da resposta ao aditamento à nota de culpa, fl. 44 do processo remetido à CITE).

1.10. A arguida requereu a audição de uma testemunha, que referiu o seguinte³:

- No que respeita ao artigo 1.º do aditamento à nota de culpa, declarou que *no dia 14 de Fevereiro de 2007, de manhã, no estabelecimento da ..., não se passou nada de anormal pois nessa manhã esteve junto do estabelecimento e quando a arguida estava a almoçar perto da porta perguntou-lhe se tinha havido algum problema*, respondendo esta que não. Mais declarou que, nesse dia, após a saída da arguida, a questionou novamente sobre algo que se tivesse passado, respondendo esta que não, *pelo que é falso que tenha dito que os gerentes a andavam a roubar*.
- No que respeita aos artigos 2.º a 11.º e 14.º do aditamento à nota de culpa, respondeu nada saber.
- Sobre os artigos 12.º e 13.º do aditamento à nota de culpa, declarou que a arguida lhe referiu que a gerência a chamou para que assinasse um documento da empresa responsável pela medicina no trabalho, *mas que não a mandaram ir fazer qualquer exame médico, não lhe indicando para se deslocar em qualquer dia e hora à empresa de medicina no trabalho*.
- Sobre os artigos 15.º a 18.º do aditamento à nota de culpa, respondeu que no dia 5 de Dezembro de 2006, dia útil anterior ao seu regresso de licença por maternidade, a arguida compareceu no seu local de trabalho e, conversando com o gerente, informou-o que não queria trabalhar 12 horas por dia, devendo o seu trabalho ser prestado em 8 horas por dia e que, segundo informação prestada pelo Ministério do Trabalho e pelo sindicato, teria direito a uma folga e meia por semana. O gerente informou então a arguida que poderia folgar ao sábado e ao domingo. A testemunha respondeu ainda que no final do mês de Dezembro de 2006, no recibo de ordenado desse mês, não lhe foi descontado qualquer dia, sinal de que a entidade empregadora aceitou que *as folgas ao sábado e ao domingo estariam correctas e legais*, pelo que a arguida não está a recusar coisa nenhuma, que aquelas faltas correspondem a dias de descanso semanal a que a arguida tem direito e que não se encontram, por isso, sujeitas a justificação.

³ Cfr. depoimento que consta nas fls. 50, 51 e 52 do processo remetido à CITE.

- No que concerne aos artigos 19.º a 22.º do aditamento à nota de culpa, referiu que nos dias 2 de Fevereiro e 2 de Março, ambos de 2007, a arguida acompanhou o filho a consultas médicas, tendo apresentado justificação, e que, no final das referidas consultas, foi a casa tratar de assuntos relacionados com a criança que, posteriormente, foi deixar à ama, razão pela qual sempre chegaria depois do seu horário de trabalho.
- Sobre os artigos 4.º e 5.º da resposta ao aditamento à nota de culpa, confirmou que, no dia 1 de Março de 2007, esteve presente na reunião entre o gerente e a arguida com o objectivo de aqueles chegarem a acordo na cessação do contrato de trabalho que os vincula. Confirmou ainda que foi dito à arguida que lhe seria disponibilizado novo emprego num dos hotéis que de que entidade empregadora é proprietária, que lhe seria possível obter o subsídio de desemprego e que lhe seria paga a quantia de € 8000, o que não foi aceite pela arguida, por discordar do pagamento da quantia referida.
- No que respeita ao artigo 6.º da resposta ao aditamento à nota de culpa, confirmou que a arguida sempre atendeu os clientes, sendo amável e prestável e cumprindo rigorosamente os seus deveres de trabalhadora.
- Relativamente ao artigo 7.º da resposta ao aditamento à nota de culpa, confirma que a arguente não avisou nem comunicou à arguida que esta teria que se apresentar nas instalações da empresa responsável pela medicina no trabalho para ser sujeita a exames médicos pois, se assim fosse, a arguida teria ido uma vez que era do seu interesse.
- No que se refere aos artigos 8.º e 9.º da resposta ao aditamento da nota de culpa, confirma que a arguida folga ao sábado e, no que respeita às faltas, confirma que a arguida sempre avisou a entidade empregadora quando se ausentava para tratar de questões relacionadas com a saúde do seu filho.
- No que concerne ao artigo 10.º da resposta ao aditamento à nota de culpa, confirma que a arguida não pode contestar os prejuízos alegados pela entidade empregadora, porque não se encontram contabilizados e são *clara e manifestamente falsos*.

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 trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

- 2.2. Um dos considerandos da referida directiva menciona 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.*
- 2.3. Em conformidade com as normas comunitárias, a legislação nacional contempla uma especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao determinar que o despedimento daquelas trabalhadoras, por facto que lhes seja imputável, se presume feito sem justa causa (cfr. n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).
- 2.4. Assim sendo, compete à CITE analisar se o eventual despedimento da trabalhadora ... se insere nos casos excepcionais não relacionados com o estado de lactante, nos quais se incluem naturalmente a prática de actos que possam constituir justa causa de despedimento, ou se, pelo contrário, a empresa arguente praticará um acto discriminatório com base no sexo caso concretize a intenção de despedir a referida trabalhadora.
- 2.5. Convém, desde logo, esclarecer uma questão formal, no âmbito do processo *sub judice*, antes de se concluir num dos sentidos aflorados no ponto anterior.
- Assim, relativamente à alegada violação do n.º 3 do artigo 411.º do Código do Trabalho e do n.º 3 da cláusula 47.^a da CCT⁴, ambos os preceitos referem que, *se o trabalhador for representante sindical, é enviada cópia da comunicação da intenção de o despedir e cópia da nota de culpa à associação sindical respectiva.* Ora, considerando que a trabalhadora, embora seja sindicalizada, não é representante sindical, a entidade empregadora não tem o dever de cumprir o disposto nos referidos preceitos legais, pelo que a alegada violação do seu cumprimento não se verifica.
- 2.6. No que respeita à matéria substancial, concretamente no que se refere às ausências da trabalhadora, todos os sábados, desde 6 de Dezembro de 2006, até à data da sua suspensão preventiva, no âmbito do procedimento disciplinar em apreço, afigura-se algo contraditória a informação que consta do processo. Assim, embora não havendo comprovativo do alegado acordo com a entidade empregadora, relativamente à anuência desta em relação à possibilidade de a trabalhadora não prestar actividade naqueles dias, a verdade é que afirma a arguida não lhe terem sido

⁴ Publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 23, de 22 de Junho de 2006.

descontados dias de ausência nas folhas de remunerações. Ora, analisando tais documentos⁵, verifica-se que, de facto, a remuneração não foi objecto de descontos em virtude dos alegados dias de falta aos sábados. Por outro lado, o mapa de horário de trabalho aprovado pela Inspeção-Geral do Trabalho, aliás requerido para ser junto aos autos pela própria arguida, confirma que a mesma deve exercer a sua actividade de segunda-feira a sexta-feira, das 7h às 12h e das 13h às 15h, e aos sábados, das 8h às 13h.⁶

Em virtude do exposto, não deixa de ser significativa a possibilidade de a entidade empregadora se ter conformado ou ter anuído em relação ao horário de trabalho que a arguida vem praticando, desde 6 de Dezembro de 2006.

- 2.7. No que respeita aos restantes dias de ausência da arguida, embora a mesma possa, alegadamente, não ter comunicado, previamente, que iria faltar, a verdade é que apresentou justificações, designadamente declarações hospitalares, que confirmam a sua presença, naquelas instituições, quer para acompanhamento do seu filho menor nos cuidados de saúde que lhe foram prestados, quer para apresentação da própria em consulta de cirurgia.

Na verdade, tais declarações apenas justificam a ausência durante o período em que a trabalhadora acompanhou o filho ou esteve presente na consulta. Contudo, e considerando o facto de a arguida ter que efectuar deslocações, mais ou menos demoradas, para se dirigir aos estabelecimentos de saúde, é de ponderar que os períodos justificados devam ser respectivamente mais ou menos alargados, o que não implica que a trabalhadora não devesse, como alega ter feito, informar a entidade empregadora sobre a sua eventual demora.

Naturalmente, caso à trabalhadora tivesse sido possível, o que se poderá admitir, comunicar por escrito as suas ausências, tornar-se-ia mais simples apreciar sobre os períodos alegadamente não justificados, pela arguente. Note-se, contudo, que apenas uma falta, correspondente ao dia 2 de Fevereiro de 2007, foi sujeita a desconto na retribuição⁷, o que permite considerar que a entidade empregadora se poderá ter conformado com a situação, ao não ter questionado ou advertido a trabalhadora, eventualmente por escrito, sobre os restantes períodos de ausência. Saliente-se, uma vez mais, que tal atitude poderia tornar mais simples a apreciação sobre os períodos que a empresa alega não terem sido justificados.

⁵ Cfr. documentos constantes nas fls. 69 a 71 do processo remetido à CITE.

⁶ Cfr. documento constante na fl. 163 do processo remetido à CITE.

⁷ Cfr. documento constante na fl. 31 do processo remetido à CITE.

2.8. No que concerne ao facto de a trabalhadora não se ter apresentado nas instalações da empresa contratada pela entidade empregadora para ser responsável pela área da medicina no trabalho dos seus colaboradores, de modo a ser sujeita a exame médico obrigatório, comprova-se facilmente que a arguida desobedeceu ilegitimamente a uma ordem emitida pela entidade empregadora. De facto, a trabalhadora assinou e, por consequência, tomou conhecimento do documento⁸ que lhe foi apresentado, no qual consta a informação sobre as datas e horários alternativos para se deslocar ao local da realização do referido exame.

2.9. Relativamente aos restantes comportamentos imputados à trabalhadora arguida, designadamente, *a violação dos direitos e garantias dos trabalhadores e da empresa; o desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do posto de trabalho, efectuando reduções anormais de produtividade e a provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores*, bem como *a prática na empresa de injúrias e ameaças sobre os seus superiores hierárquicos e elementos dos corpos sociais*, é de admitir que o ambiente de trabalho se encontre sujeito a alguma convulsão.

No entanto, a verdade é que, conforme aliás referem a entidade arguente e as colegas da trabalhadora, testemunhas da empresa, a arguida desempenha as suas tarefas profissionais quando solicitada ou advertida, embora algo contrariada. Admitindo pois, que se tenham verificado, de quando em vez, determinados comportamentos por parte da arguida, susceptíveis de serem considerados como violadores dos seus deveres de zelo, de produtividade e de urbanidade, designadamente no que se refere às suas relações com colegas e superiores hierárquicos, afigura-se, todavia, que os factos, tais como descritos na nota de culpa e seu aditamento, e tendo em consideração a defesa apresentada pela trabalhadora, não são suficientemente graves de modo a que seja aplicada, com justiça, a sanção disciplinar do despedimento.

De salientar que, embora determinados factos possam ser, eventualmente, passíveis de censura, nomeadamente a desobediência à ordem emanada pela arguente relativa à apresentação da trabalhadora no exame médico obrigatório, *a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpa do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção*⁹.

⁸ Cfr. documento constante na fl. 26 do processo remetido à CITE.

⁹ Cfr. artigo 367.º do Código do Trabalho.

- 2.10. Face ao quadro descrito, afigura-se desproporcionada a aplicação da mais grave sanção de entre o leque das eventualmente aplicáveis, como é o caso do despedimento com justa causa.
Com efeito, a aplicação de uma sanção menos gravosa enquadrar-se-ia, de forma mais adequada, no princípio da proporcionalidade, consagrado no aludido artigo 367.º do Código do Trabalho, quer no tocante à gravidade da infracção, quer no que respeita à culpabilidade da infractora.
- 2.11. Considerando a análise dos elementos que integram o processo remetido a esta Comissão, conclui-se que a entidade arguente não logrou demonstrar, em termos suficientemente convincentes, a existência de uma situação excepcional, no caso vertente, uma conduta suficientemente grave, ilícita e culposa que constitua justa causa de despedimento, nos termos do artigo 396.º do Código do Trabalho, não relacionada com o estado de lactante da arguida, conforme exige a Directiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar inequivocamente qualquer relação entre aquela situação da trabalhadora e a decisão de a despedir.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao que antecede, afigura-se que a ..., L.^{da}, não ilidiu a presunção legal consagrada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, uma vez que não resulta do processo disciplinar instaurado à arguida que o eventual despedimento da trabalhadora se incluía numa situação excepcional não relacionada com a sua situação de lactante.
- 3.2. Assim sendo, conclui-se que o despedimento, a ocorrer, poderá constituir uma prática discriminatória com base no sexo, pelo que a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora lactante ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE MAIO DE 2007, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

A CIP vota contra o presente parecer em virtude de o mesmo não evidenciar qualquer indício de discriminação, por parte da entidade patronal, em função do sexo, gravidez ou condição de lactante.

PARECER N.º 35/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio ao despedimento colectivo, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 143 – DP-C/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 11 de Abril de 2007, a CITE recebeu carta registada do Administrador e do Procurador da sociedade ..., S.A., com sede em ..., solicitando parecer prévio, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, respeitante ao despedimento colectivo abrangendo a trabalhadora puérpera ...
Para o efeito, junta comunicações enviadas aos trabalhadores, acta de negociação, carta de comunicação ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, critérios de selecção dos trabalhadores, número de trabalhadores a despedir e respectivas categorias profissionais abrangidas e método de cálculo da compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir.
- 1.2. No anexo justificativo, a ..., também designada por ..., justifica os seus motivos, aduzindo 25 considerandos de fls. 0020 a 0023, que se prendem com a exclusividade do seu ramo de negócio com a empresa ... para quem fornecia cablagens para o ... – de que, necessariamente, dependia em quase 100% da produção e facturação.
- 1.3. Desse anexo, consta ainda um gráfico a fls. 0024 do ponto 8, com o qual a empresa pretende justificar o decréscimo nos volumes de produção e de negócios e os seus consequentes resultados negativos.
- 1.4. A secção a encerrar na totalidade é a *spare parts*, sendo feitos cessar todos os contratos de trabalho de todos os trabalhadores a ela afectos.
- 1.5. Os quinze trabalhadores a despedir foram contactados por escrito, concedendo-lhes a possibilidade de se manifestar e nada disseram.
- 1.6. Em 20 de Março p.p., ocorreu a reunião de negociação nos termos legais, na presença do representante do Ministério do Trabalho, da Comissão de Trabalhadores e da Administração da empresa.
- 1.7. A Administração explicou detalhadamente a quebra total daquela secção, em termos de número de encomendas e consequentemente

de produção, dado que *caiu por terra o projecto novo*, com o qual contavam no momento em que mantiveram aquela secção em funcionamento (*dado que levaram a efeito em 2006 um despedimento colectivo envolvendo 440 trabalhadores*).

- 1.8. Os representantes da Comissão de Trabalhadores manifestaram as suas opiniões e pediram os seus esclarecimentos, nomeadamente no que concerne a um aumento da compensação de 0,3%, para além do que estava acordado, por forma a compensar *os cinco ou seis meses que as pessoas achavam que estavam assegurados*. A acta encontra-se devidamente rubricada e numerada de fls. 0035 a 0044 e dá-se por integralmente reproduzida para todos os efeitos legais.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O acesso ao emprego em condições de igualdade é um direito consagrado na Constituição da República Portuguesa e assegurado através de legislação específica.
Também o direito a especial protecção das mulheres trabalhadoras durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa, encontra especial acolhimento no ordenamento jurídico nacional, nomeadamente no Código do Trabalho e na lei regulamentadora.
- 2.2. Como consequência do princípio constitucional indicado, o n.º 1 do disposto no artigo 51.º do Código do Trabalho impõe que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências mencionadas é, de acordo com o n.º 1 do artigo 496.º do Código do Trabalho, a Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- 2.3. Neste sentido, a CITE ao pronunciar-se sobre um processo de despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, que lhe é presente, tem de conhecer da matéria de facto, verificar da sua conformidade com as normas legais, a fim de constatar se existe, ou não, discriminação com base no sexo. O não respeito das regras estabelecidas na lei nesta matéria pode indiciar a existência de discriminação.
- 2.4. Por via do disposto no artigo 397.º do Código do Trabalho, considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente, abrangendo,

pelo menos dois, ou cinco trabalhadores, conforme a dimensão da empresa, ou sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias estruturas da empresa ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológico.

- 2.5. O despedimento colectivo traduz-se num acto extintivo do contrato de trabalho, caracterizando-se por abranger uma pluralidade de trabalhadores e de a extinção dos contratos se fundamentar numa razão comum a todos eles e inerente à organização produtiva, e, portanto, exterior à relação de trabalho.

Daí que o despedimento colectivo implique, como resulta da sua definição, um requisito de natureza quantitativa e outro de natureza qualitativa.

- 2.6. O despedimento colectivo pressupõe a observância prévia de um processo de informação e negociação entre a entidade empregadora e a entidade representativa dos trabalhadores, com a participação do Estado regulado nos termos dos artigos 419.º e 420.º do Código do Trabalho. Nestes termos, sempre que se mostre necessário promover um despedimento colectivo, a entidade empregadora tem de proceder sempre à comunicação escrita, à Comissão de Trabalhadores, ou na sua falta, à Comissão Sindical da empresa representativa dos trabalhadores a abranger, da intenção de proceder ao despedimento.

- 2.7. A comunicação deve conter a descrição dos motivos económicos, financeiros ou técnicos; o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa; a indicação dos motivos que serviram de base à selecção dos trabalhadores a despedir; a indicação do número de trabalhadores a despedir e a indicação das respectivas categorias profissionais abrangidas; a indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento e a indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir para além da indemnização.

- 2.8. Assim, compulsado todo o processo, podemos sustentar que, efectivamente, os requisitos previstos no artigo 419.º do Código do Trabalho estão todos cumpridos, no sentido de garantir a intenção de proceder ao despedimento colectivo.

- 2.9. A lei considera como motivos de mercado, nomeadamente, a redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou a impossibilidade superveniente, prática legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado. E como motivos estruturais, designadamente, o desequilíbrio económico-financeiro, a mudança de

actividade, a reestruturação da organização produtiva ou a substituição de produtos dominantes.

- 2.10. Como foi salientado, este despedimento colectivo é *motivado pelo facto da ... ser a única fornecedora de cablagens principais para o ... construído pela ..., constituindo esta a única cliente daquela, em praticamente cem por cento da produção e facturação.*
- 2.11. De acordo com os elementos disponíveis no processo, constata-se que a empresa deu cumprimentos a todas as disposições legais, nos termos do disposto nos artigos 419.º e 420.º do Código do Trabalho, no sentido em que abrange a totalidade dos trabalhadores, comunicou individualmente, por escrito, a cada um dos trabalhadores a intenção de proceder ao despedimento; a comunicação contém todas as informações legais, nomeadamente a descrição dos respectivos fundamentos económicos, financeiros ou técnicos, e a indicação do método de cálculo da eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a dispensar, assegurando desta forma todos os direitos previstos no disposto no artigo 436.º do Código do Trabalho.
- 2.12. Os critérios de selecção dos trabalhadores encontram-se descritos de fls. 0026 a 0028 e dão-se por integralmente reproduzidos para os devidos efeitos, sendo de salientar que a trabalhadora puérpera ... exercia as funções de operadora especializada de 1.ª e encontra-se inserida na secção a extinguir *spare parts*.
- 2.13. O critério de selecção dos trabalhadores subjacente ao presente procedimento de despedimento colectivo dirige-se ao cumprimento do *objectivo de adequar o número de trabalhadores cujos contratos serão mantidos aos postos de trabalho mínimos exigidos para a subsistência, absolutamente residual, da actividade.*
- 2.14. Na parte em que aquele fundamento determina o encerramento da secção de *spare parts*, encontram-se abrangidos pelo presente procedimento todos os 40 postos de trabalho a ele afectos, em virtude do fabrico do modelo substitutivo do ... não lhe poder ser confiado conforme estava previsto, esgotando-se assim a finalidade e viabilidade futura desta secção da empresa ...
- 2.15. A não concretização desse projecto colocou irreversivelmente em causa a manutenção da totalidade dos trabalhadores afectos à secção *spare parts*, onde laborava esta trabalhadora puérpera ..., não se vislumbrando nenhum motivo de eventual discriminação em função da maternidade na sua inclusão no âmbito do presente despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao que precede, a CITE emite parecer favorável à inclusão da trabalhadora, já identificada no processo de despedimento colectivo promovido pela ..., devido aos motivos evocados em 2.14 a 2.15 do presente parecer jurídico.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 10 DE MAIO DE 2007**

PARECER N.º 36/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 154 – DG/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 19 de Abril de 2007, a CITE recebeu carta registada do mandatário da empresa ..., S.A., com sede no ..., solicitando parecer prévio, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, respeitante ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ...
Para o efeito envia relatório preliminar, nota de culpa, procuração forense, folha de registo dos km, relativo ao carro de serviço atribuído pela empresa, resposta à nota de culpa e autos de inquirição das testemunhas.
- 1.2. Na nota de culpa justificativa do procedimento disciplinar da trabalhadora, o mandatário, nomeado pela Administração da empresa, a quem foram conferidos poderes especiais para aquele acto, deduz, em 16 artigos, os motivos pelos quais se torna insustentável a manutenção da relação de trabalho com a trabalhadora ..., notificando-a do processo disciplinar que lhe foi instaurado, visando o seu despedimento por justa causa.
- 1.3. Em síntese, a entidade empregadora acusa a trabalhadora de ter usado para fins pessoais a viatura ... afecta à empresa, a qual lhe foi confiada nos exactos termos da declaração aceite em 9 de Março de 2004, cuja cópia se encontra junto aos presentes autos.
- 1.4. Com ela percorreu ... *entre os dias 5 e 8 de Março de 2007, 130 km fora do horário de trabalho; entre os dias 12 de Março de 2007, ao final do trabalho, e 15 de Março de 2007, de manhã, 718 km; entre os dias 19 de Março de 2007, ao final do dia, e 22 de Março de 2007, de manhã, 157 km e entre os dias 26 de Março de 2007, ao final do dia de trabalho, e 29 de Março de 2007, de manhã, 195 km.*
- 1.5. Informa que ... *a contagem foi feita entre os dias 8, 15, 22, 29 de Janeiro, sendo certo que todas as 6.ª feiras (assim como nos restantes dias durante a semana), por volta das 18.30h, é igualmente apontada a quilometragem do automóvel, bem como ao início da manhã.*

- 1.6. Refere que, pelo menos uma vez por mês, nos meses de Outubro, Novembro e Dezembro de 2006 e Janeiro de 2007, a trabalhadora, ora arguida, fora chamada a atenção, face à não observância da regra de uso da viatura para fins exclusivamente da empresa, resultando deste procedimento prejuízos à entidade patronal.
- 1.7. Alude ainda ao facto ocorrido em 13/01/2007, sábado, dia no qual a arguida abasteceu de gasóleo a viatura de serviço, no montante de € 46,44 com o cartão da arguente, para fins pessoais. Acresce que desrespeitou repetidas vezes e dolosamente as ordens do superior hierárquico, conforme refere o relatório preliminar.
- 1.8. Juntam-se 3 documentos (*Declaração de entrega da viatura, relatório dos km, relatório do cartão da empresa*).
- 1.9. As declarações das testemunhas da acusação encontram-se no relatório preliminar, as quais confirmam a nota de culpa, nomeadamente no que concerne à impossibilidade de uso da viatura de serviço para fins pessoais.
- 1.10. A trabalhadora, ora arguida, respondeu à nota de culpa em 3 de Março de 2007, constituindo para o efeito advogado. Admite e aceita que circulou com a viatura de serviço entre os dias 05/03 e 08/03/07; 12/03 e 15/03/07; 19/03 e 22/03/07 e ainda 26/03 e 29/03/07, afirmando que tais factos sempre foram do conhecimento da ..., S.A.
- 1.11. Impugna tudo o mais, classificando como *totalmente falsos*, nomeadamente os documentos juntos pela arguente, os quais fazem parte integrante do processo disciplinar.
- 1.12. Refere que sempre esteve autorizada a utilizar a viatura de serviço e que a empresa tinha conhecimento de tudo, à excepção da deslocação a Lamego.
- 1.13. Acrescenta que, excepcionalmente, usou a viatura sem dar conhecimento, no dia 13 de Janeiro de 2007, por motivos de nojo de um familiar, e utilizou para esse efeito o carro da empresa deslocando-se até Lamego, utilizando também o cartão da empresa para abastecimento de combustível.
- 1.14. Do exposto, tinha deixado mensagem no telemóvel de um colega de escritório em virtude de não ter conseguido contactar a sua chefia directa.
- 1.15. Prontifica-se a proceder voluntariamente ao pagamento do referido abastecimento, no valor de € 46,44.

- 1.16. Faz apelo à sua antiguidade na empresa, onde trabalha desde 2004, com zelo. Apresenta o seu pedido de desculpas, em virtude da não comunicação do uso da viatura de serviço, em 13 de Janeiro de 2007 p.p., e ainda pelo uso indevido do cartão da empresa para abastecimento de combustível.
- 1.17. A empresa entende valorar esta conduta da trabalhadora para efeitos disciplinares, nos termos previstos no n.º 1 e nas alíneas a), d) e e) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O acesso ao emprego em condições de igualdade é um direito consagrado na Constituição da República Portuguesa e assegurado através de legislação específica. Também o direito das mulheres a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa, encontra especial acolhimento no ordenamento jurídico nacional, nomeadamente no Código do Trabalho e na Lei regulamentadora.
- 2.2. Como consequência do princípio constitucional indicado, sempre que se mostre necessário promover um despedimento, por motivo imputável ao trabalhador decorrente de comportamento que integre o conceito de justa causa de despedimento, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido em tal infracção a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis, nos termos do disposto no artigo 411.º do Código do Trabalho.
Assim, a nota de culpa constitui peça fundamental do processo disciplinar, na medida em que é ela, e só ela, que delimita a acusação relevante, quer na fase *intra-empresarial*, quer mais tarde em sede judicial, onde será apreciada a licitude do despedimento.
A nota de culpa, elaborada no âmbito do processo disciplinar movido à trabalhadora arguida, não obedece cabalmente às formalidades legais decorrentes do disposto no artigo 411.º do Código do Trabalho, dado que não contém a descrição fundamentada das circunstâncias de modo, tempo e lugar de todos os factos que lhe são imputados.
- 2.3. Da análise do processo presente à CITE, conclui-se que a trabalhadora usou a viatura de serviço durante o mês de Março de 2007, tendo circulado ... *entre os dias 5 e 8 de Março de 2007, 130 km fora do horário de trabalho; entre os dias 12 de Março de 2007, ao final do trabalho, e 15 de Março de 2007, de manhã, 718 km; entre os dias*

19 de Março de 2007, ao final do dia, e 22 de Março de 2007, de manhã, 157 km e entre os dias 26 de Março de 2007, ao final do dia de trabalho, e 29 de Março de 2007, de manhã, 195 km ... – totalizando cerca de 1.200 km, conforme artigos 2.º, 3.º, alíneas a), b), c) e d) do artigo 7.º da nota de culpa e aceites pela arguida no artigo n.º 1 da sua resposta.

- 2.4. Conclui-se ainda que a trabalhadora utilizou o cartão da empresa para abastecer a viatura de serviço para fins pessoais, no valor de € 46,44 e aceita pagar essa quantia (*conforme artigos 12.º e 16.º da resposta à nota de culpa*).
- 2.5. A trabalhadora arguida aceita as acusações dos pontos 2.3. e 2.4., contestando a restante nota de culpa, nomeadamente os documentos anexos à mesma.
- 2.6. Constitui entendimento pacífico na doutrina que *... muito mais do que a simples correspondência objectiva com modelos de comportamento enunciados na lei, importa a apreciação dos mesmos à luz das circunstâncias em que os mesmos ocorreram, do nível social e cultural da infractora, ora arguida, do seu meio de trabalho, e de demais circunstâncias susceptíveis de convencerem da impossibilidade de subsistência da relação de trabalho* (Acs. STJ, de 17/07/1978; AD, 314.º – 284, de 23/06/1988; AD, 324.º – 1579, de 11/10/1995.).
 - 2.6.1. Neste sentido, e tendo presente a matéria da acusação aceite pela trabalhadora, relativa aos artigos 2.º, 3.º, alíneas a), b), c) e d), do artigo 7.º da nota de culpa, ou seja:

- *Uso da viatura de serviço durante vários dias do mês de Março de 2007 totalizando cerca 1.200 km fora do horário de serviço.*
- *... Uso do cartão da empresa para abastecer a viatura de serviço para fins pessoais no valor de € 46,44,*

necessário se torna analisar e apreciar a conduta da trabalhadora, à luz do conceito de justa causa previsto no n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho, cujo conteúdo tem implícitas as regras conformativas dos conflitos de direitos, nomeadamente os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade.

Assim, justa causa de despedimento será *... qualquer circunstância, facto ou situação em face da qual, e segundo a boa fé, não seja exigível a uma das partes a continuação da relação contratual, i.e., todo o facto capaz de fazer perigar o fim do contrato ou de dificultar a obtenção desse fim, designada-*

mente qualquer conduta contrária ao dever de correcção e de lealdade.

(Baptista Machado, Pressupostos da resolução por incumprimento, em Estudos e Homenagens ao Prof. Doutor J. Teixeira Ribeiro, II, Coimbra, 1979.)

- 2.7. São requisitos da justa causa de despedimento: um elemento subjectivo – traduzido no comportamento culposo do trabalhador, por acção ou omissão – um elemento objectivo – traduzido na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho; e o nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade, aferido segundo critérios de objectividade e de razoabilidade.
- 2.7.1. Entendido o despedimento como a pena capital do direito disciplinar laboral, a sua aplicação só é legítima quando a gravidade da falta o legitime. No caso em apreço, a trabalhadora admite e aceita que utilizou a viatura de serviço nas datas constantes da nota de culpa e que excepcionalmente utilizou uma vez o cartão da empresa, pede desculpa e autoriza o desconto no vencimento do valor de € 46,44, e contesta tudo o resto.
- 2.7.2. Por sua vez, a entidade empregadora faz menções genéricas à trabalhadora ora arguida, nomeadamente advertências anteriores relativamente ao eventual uso indevido da viatura de serviço e ainda a um anterior processo disciplinar em 2006, mas nada prova sobre estas eventuais referências, nem conclui as matérias tratadas em anterior processo, nem sobre eventual sanção. Ora cabe exactamente à entidade empregadora o ónus de provar os factos legitimadores da alteração da prestação laboral que pretende impor. Não o fazendo, não configura violação grave passível de medida tão grave/culposa de tal forma que torne imediata e praticamente impossível a relação de trabalho.
- 2.7.3. O direito à segurança no emprego consagrado no artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa cede quando a permanência do trabalhador na empresa ponha em causa a existência ou a eficácia da estrutura produtiva por acto culposo ou ilegítimo seu. Assim, por via do princípio da proporcionalidade, é preciso ponderar de um lado a gravidade das faltas e de outro lado a graduação das sanções.
- 2.7.4. A gravidade mede-se pela infracção em si, pelas consequências em que ocorreu a sua prática e pelo grau de culpabilidade do agente. Está em causa o apuramento do eventual juízo de censurabilidade da conduta de uma trabalhadora grávida, que, em

2007, usou a viatura de serviço aos fins-de-semana com o conhecimento da empresa. Será que o seu comportamento agora censurável, aceite, pelo menos nos meses de Novembro e Dezembro de 2006, justifica ser valorado para fins de despedimento, dado que, da apreciação do documento, conclui-se que a trabalhadora vinha fazendo uso reiterado da viatura de serviço em meses anteriores?

- 2.7.5. Afigura-se que a sanção despedimento é manifestamente desadequada quer ao facto praticado, quer às circunstâncias envolventes, quer ainda ao facto de a entidade empregadora ter quantificado o eventual prejuízo em valores manifestamente de pouca monta, passíveis de não sustentar a gravidade da infracção – ao ponto de considerar o comportamento da trabalhadora, ora arguida, como tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 2.8. Nestes termos, e sendo o direito disciplinar laboral um direito sancionatório, são aplicáveis diversas disposições próprias do direito penal, nomeadamente o princípio da presunção da inocência, constitucionalmente consagrado no n.º 2 do artigo 32.º da Constituição da República Portuguesa, conforme alude o Ac. do STJ de 31/10/1990: (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 2.ª série, n.ºs 4-5-6/93, p. 507).
- 2.8.1. Ao apreciar este projectado despedimento desta trabalhadora grávida, conclui-se que:
- a) Era do conhecimento da empresa que a trabalhadora, ora arguida, usava o carro de serviço fora do horário de trabalho, desde há algum tempo. Assim, o comportamento da trabalhadora eventualmente conducente a um despedimento com justa causa foi do conhecimento da entidade empregadora e por ela aceite tacitamente – conforme decorre do documento 2 junto aos autos.
 - b) Embora tivesse alegado prejuízos e lesão de interesses patrimoniais sérios, a empresa não quantifica nem alega quais, para além de € 46,44, em 2007.
 - c) Mesmo considerando os factos ocorridos em Março de 2007 da responsabilidade da trabalhadora, não podem ser eles integradores de qualquer comportamento configurável como justa causa de despedimento, dado que iguais comportamentos anteriores da trabalhadora ocorridos em anos anteriores não terão sido objecto de reparo que a entidade patronal tenha trazido, objectivamente, como provado aos presentes autos.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, não se afigura ilidida a presunção de despedimento sem justa causa, em termos suficientemente convincentes, o que pode indiciar eventual discriminação em função da maternidade, pelo que o parecer desta Comissão não é favorável ao despedimento da trabalhadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE MAIO DE 2007

PARECER N.º 37/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea b) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 151 – DL-C/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 16 de Abril de 2007, a CITE recebeu de ... – Sociedade Civil de Advogados, na qualidade de representante da empresa ... – ..., L.^{da}, pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante, ..., a exercer funções de coordenadora dos serviços administrativos, no âmbito de um processo de despedimento colectivo, por motivos estruturais relacionados com o desequilíbrio económico-financeiro e reestruturação da organização produtiva da empresa, abrangendo dois trabalhadores, uma mulher e um homem.
- 1.2. A ... tem por actividade o comércio, distribuição, venda, assistência e serviços pós-venda de produtos de óptica, optometria e oftalmologia e produtos conexos.
 - 1.2.1. Em 5 de Março de 2007, a empresa comunicou à trabalhadora a decisão de iniciar um despedimento colectivo com os seguintes fundamentos:
 - A ... encontra-se numa situação financeira grave traduzida nos sucessivos prejuízos acumulados nos últimos três exercícios e que, actualmente, atingem o valor de € 1.128.578,71, colocando a empresa numa situação de falência técnica;
 - A ... faz parte do grupo multinacional ... e, em virtude da sua situação financeira, encontra-se muito abaixo da *performance* exigida pelo Grupo, obrigando à adopção de medidas estratégicas de gestão que reduzam os custos e aumentem as receitas, designadamente:
 - a) Deslocalização do *call center* de apoio ao cliente para os escritórios em Espanha, situação que já se verifica desde Janeiro de 2006;
 - b) Encerramento total das suas instalações fixas em Portugal;
 - c) Encerramento das instalações do Porto (já concretizado);
 - d) Encerramento das instalações de Carnaxide, onde funciona, apenas, o departamento administrativo e financeiro, composto por dois trabalhadores;

- e) Denúncia do contrato de arrendamento das instalações de Carnaxide, situação que já produz efeitos desde 15 de Janeiro de 2007;
 - f) Continuação do exercício da actividade em Portugal, através dos departamentos técnico e comercial, cuja prestação da actividade não exige um local de trabalho fixo, mas com a hipótese de redução de pessoal no departamento técnico;
 - g) Transferência da sede da empresa para os escritórios dos seus advogados, apenas para efeitos legais e de recepção de correspondência;
 - h) Transferência do departamento administrativo e financeiro para as instalações da sua congénere, em Espanha;
 - i) Redução dos custos das deslocações do gerente da ..., que reside em Espanha;
 - j) Negociação da cessação dos contratos de trabalho por mútuo acordo, inserida num processo de reestruturação por motivos estruturais;
- O presente procedimento de despedimento colectivo foi precedido de proposta dirigida aos dois trabalhadores envolvidos com vista à sua transferência para as instalações da empresa em Espanha, nos termos previstos no artigo 315.º do Código do Trabalho, que foi por ambos recusada com fundamento na falta de estipulação contratual que preveja a mobilidade geográfica para fora de Portugal;
 - A situação financeira da empresa não permite, nem justifica, a manutenção de uma estrutura física com o único objectivo de colocar aqueles trabalhadores;
 - As categorias profissionais dos trabalhadores visados pelo despedimento não são compatíveis com outros postos de trabalho de que a ... disponha ou tenha necessidade;
 - O critério que serve de base para a selecção dos trabalhadores a despedir é o do sector organizacional a que pertencem (sector administrativo e financeiro), cuja estrutura física vai ser encerrada, não existindo posto de trabalho compatível em Portugal;
 - A decisão final de despedimento deverá ser comunicada no prazo de 30 dias a contar da recepção da comunicação de despedimento e na qual constará a data efectiva de cessação do contrato. A indemnização a conceder é a prevista no n.º 1 do artigo 401.º do Código do Trabalho, calculada de acordo com o n.º 1 da cláusula 43.^a do Contrato Colectivo

de Trabalho entre a APFAO – Associação Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e a FETESE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e Outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 47, de 22/12/2004.

1.3. Do processo remetido à CITE fazem parte os seguintes documentos:

- Declaração médica comprovativa do estado de lactância da trabalhadora;
- Contratos de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento;
- Comunicações de intenção de promoção de despedimento colectivo e respectivos anexos: Balanço e Demonstração de resultados referentes ao ano de 2005 e Quadro de Pessoal da empresa;
- Pedido de intervenção dirigido à Direcção de Serviços para as Relações Profissionais nas Regiões de Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve;
- Carta de designação de comissão representativa dos trabalhadores;
- Comunicação de despedimento colectivo dirigida à comissão representativa dos trabalhadores e convocatória para reunião de informação e negociação;
- Carta dirigida à Direcção de Serviços para as Relações Profissionais nas Regiões de Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve;
- Pedido de adiamento da reunião, solicitado pelo mandatário dos trabalhadores.

1.4. Resulta das actas de negociação de 21/03/2007, de 29/03/2007 e de 11/04/2007, sucintamente, o seguinte:

- A reconversão funcional dos dois trabalhadores que lhes permita desempenhar funções relacionadas com a gestão de créditos aos clientes com facturação pendente, a partir de Portugal em regime de teletrabalho, não é viável, na medida em que:
 - a) Deixando de existir instalações, o suporte documental relativo à facturação está fisicamente localizado nas instalações espanholas da empresa, o que torna inviável o regime de trabalho ao domicílio e,
 - b) Tais actos, que carecem de ser desempenhados por advogados, não integram a actividade da empresa e não justificam a manutenção de dois trabalhadores;
 - c) Quanto às funções de apoio ao pessoal técnico e aos comerciais, que exige formação técnica específica que os trabalhadores não têm, estas estão a ser asseguradas pelo *call center*;

- Os trabalhadores discordam da desnecessidade da sua colaboração para a recuperação do *crédito mal parado*, uma vez que a trabalhadora, no ano de 2006 e anteriormente ao início do gozo da sua licença por maternidade, exerceu tarefas relacionadas com cobranças pré-contenciosas, com bons resultados. Discordam dos fundamentos de natureza económica invocados por não corresponderem à situação real da empresa, que consideram mais favorável do que a descrita na comunicação de despedimento.
O representante da empresa esclarece que os resultados contabilísticos referidos na comunicação de despedimento tiveram por base o último balanço e Modelo 22, ambos preparados pelo trabalhador abrangido pelo despedimento;
- A possibilidade de transferência do local de trabalho, passados dois meses sobre as propostas que foram apresentadas aos trabalhadores, já não é oportuna, tanto mais que a deslocalização dos dois trabalhadores para Espanha implicaria uma compensação, sugerida por estes, que contraria o objectivo de redução de custos, também visado pelo presente despedimento;
- Quanto à indemnização que a empresa pretende conceder, a comissão representativa dos trabalhadores comunicou não aceitar a proposta apresentada, considerando encerrada a fase de informações e negociações.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.¹

Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

- 2.1.1. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Compete à CITE, por força da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, emitir o parecer referido.

- 2.2. Por determinação do artigo 397.º do Código do Trabalho, considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida

¹ N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme a dimensão da empresa, ou sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2.2.1. São considerados motivos estruturais, nomeadamente, desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes.

2.3. O presente processo de despedimento colectivo é, nos termos referidos pela empresa, motivado pelo desequilíbrio económico-financeiro e a consequente necessidade de proceder a uma reorganização da sua estrutura física, com base nos argumentos expendidos no ponto 1.2.1.

2.4. O procedimento adoptado pela empresa cumpre o estipulado na lei para os despedimentos colectivos.

O critério que serve de base para a selecção dos trabalhadores a despedir foi definido como sendo o do sector organizacional a que estes pertencem (sector administrativo e financeiro), cuja estrutura física irá ser encerrada, não existindo posto de trabalho compatível em Portugal, o que se confirma através do quadro de pessoal junto ao processo. De facto, no sector organizacional indicado pela empresa existem, apenas, os dois trabalhadores abrangidos pelo despedimento.

Muito embora os trabalhadores abrangidos pelo despedimento considerem que a empresa tem possibilidade de manter os seus postos de trabalho, através da reconversão e reclassificação profissional ou através da mobilidade geográfica, a entidade empregadora fundamenta a dimensão e efeitos da medida a aplicar e a impossibilidade de adopção de outras medidas que possam minimizar o número de trabalhadores a despedir.

Por último, a situação económica da empresa que justifica a reestruturação em análise é fundamentada no Balanço e Demonstração dos Resultados, referentes ao ano de 2005, elaborados pelo trabalhador visado pelo despedimento.

2.5. Face ao exposto, conclui-se que foram observados os requisitos legais estabelecidos para os procedimentos por despedimento colectivo, não se detectando indícios de discriminação com base no sexo em virtude da maternidade na inclusão no despedimento colectivo da trabalhadora lactante ...

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável à inclusão da trabalhadora lactante ..., no processo de despedimento colectivo promovido pela empresa ... – ..., L.^{da}.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE MAIO DE 2007

PARECER N.º 38/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 179 – DG/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 07 de Maio de 2007, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos da legislação mencionada em epígrafe, formulado pela gerência do ..., L.^{da}, quanto à sua trabalhadora grávida ...
- 1.2. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia de parte do processo disciplinar instaurado à arguida.
- 1.3. Em 11 de Maio de 2007, a empresa informou telefonicamente que iria remeter à CITE cópia dos autos de depoimento prestados pelas testemunhas indicadas na nota de culpa, o que não fez, pelo menos, até ao dia 18 de Maio de 2007.
- 1.4. A trabalhadora foi suspensa preventivamente das suas funções, em 20 de Abril de 2007.
- 1.5. A trabalhadora, que exerce as funções inerentes à categoria profissional de empregada de limpeza, foi admitida ao serviço da arguente, em 01 de Setembro de 2006.
- 1.6. A acusação feita à trabalhadora, e constante da nota de culpa, refere-se ao seguinte:
 - 1.6.1. No dia 02 de Abril de 2007, a directora do estabelecimento de ensino solicitou à arguida que procedesse à limpeza de uma das casas de banho situada no refeitório;
No entanto, no dia 03 de Abril de 2007, pelas 16h30, aquela superior hierárquica veio a constatar que a arguida não tinha procedido à limpeza da casa de banho, conforme lhe tinha sido indicado.
 - 1.6.2. Instada a trabalhadora sobre tal, a mesma veio a afirmar que *não era serviço nosso*. Perante tal, a superiora hierárquica disse à trabalhadora que teria que cumprir a ordem que lhe tinha dado, mas a arguida, em tom elevado, acusou-a de estar a beneficiar as trabalhadoras ... *que trabalham no refeitório e de não ter a noção da quantidade de trabalho* ..., e que deveria ela proceder à limpeza da referida casa de banho.

- 1.6.3. Perante tais afirmações, a superiora hierárquica disse à trabalhadora que, caso não se encontrasse satisfeita, poderia procurar outro local de trabalho, o que levou a trabalhadora a afirmar a frase que se transcreve: *Se não quer que eu trabalhe para a Senhora faça as minhas contas.*
- 1.6.4. Durante a referida conversa, à trabalhadora foi ainda chamada a atenção para o facto de as paredes se encontrarem sujas (apresentavam restos de decoração utilizada durante o Carnaval), e a trabalhadora retorquiu, afirmando a frase que se transcreve: *Não limpei porque ninguém me disse para limpar.*
- 1.6.5. Os factos descritos, pela sua gravidade, natureza reiterada e consequências, tornam impossível a subsistência da relação laboral, pelo que são susceptíveis de integrarem justa causa de despedimento nos termos do n.º 1 e das alíneas *a)* e *d)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, sendo intenção da empresa proceder ao seu despedimento.
- 1.7. A entidade patronal fixou à trabalhadora um prazo de 10 dias úteis, para, querendo, responder por escrito e requerer quaisquer diligências probatórias.
- 1.8. A trabalhadora não respondeu à nota de culpa, apesar de ter sido devidamente notificada para o fazer.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. No que se refere a matéria sobre protecção no despedimento de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, em conformidade com a legislação comunitária, nomeadamente com a Directiva 76/207, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE, e com a Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, a legislação nacional prevê uma protecção especial no despedimento destas trabalhadoras, ao consagrar a obrigatoriedade de o empregador (e não da trabalhadora) solicitar parecer prévio da CITE, sempre que pretenda despedir uma trabalhadora neste estado.

O despedimento por facto imputável àquelas trabalhadoras presume-se feito sem justa causa, devendo o empregador apresentar prova em contrário, ou seja, prova em como aquela trabalhadora não está a ser despedida por motivo de gravidez, lactância ou puérperio (cfr. n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).

É neste enquadramento que importa verificar se foi comprovada alguma acusação contra a trabalhadora que justifique a aplicação da sanção de despedimento.

Com efeito:

- 2.2. O empregador não apresentou depoimentos de testemunhas ou documentos que comprovem as acusações que imputa à trabalhadora, constantes dos artigos da nota de culpa, apesar de ter informado, via telefone, que iria remeter à CITE cópia dos autos de depoimentos das testemunhas que arrolou na nota de culpa.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. O empregador não apresentou depoimentos de testemunhas ou documentos que comprovem as acusações que imputa à trabalhadora, constantes dos pontos da nota de culpa, não realizando no processo disciplinar a prova que lhe competia.
- 3.2. Face ao que antecede, considera-se que o ..., L.^{da}, não ilidiu a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, e, nestes termos, o parecer é desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE MAIO DE 2007

PARECER N.º 39/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 169 – DG/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 27/04/2007, a CITE recebeu da Direcção de Recursos e Meios do Banco ..., S.A., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A nota de culpa refere que a trabalhadora arguida foi *admitida em 01 de Junho de 2005*, e que *actualmente se encontra no nível 05 (cinco), tendo a categoria profissional de Administrativa e exerce a função de Gestora Comercial da Agência da ..., em Lisboa*.
- 1.3. A entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida dos seguintes comportamentos:
 - 1.3.1. *No dia 03 de Agosto de 2006, a Arguida entrou ao serviço pelas 09h00, preencheu a folha de ponto correctamente mas, após a assinatura da mesma pela respectiva chefia, alterou a hora de entrada para as 08h00m.*
 - 1.3.2. *No dia 14 de Agosto de 2006, a Arguida entrou ao serviço em hora que agora, por força da viciação efectuada, já não é possível concretizar, preencheu a folha de ponto correctamente mas, posteriormente, após a assinatura da mesma pela respectiva chefia, alterou a hora de entrada para as 08h30.*
 - 1.3.3. *No dia 16 de Agosto de 2006, a Arguida entrou ao serviço em hora que agora, por força da viciação efectuada, já não é possível concretizar, preencheu a folha de ponto correctamente mas, posteriormente, após a assinatura da mesma pela respectiva chefia, alterou a hora de entrada para as 08h30.*
 - 1.3.4. *A Arguida, com o fundamento de ter estado nos serviços de urgência do SAMS, no período compreendido entre as 07h36 e as 18h45, faltou ao serviço no dia 17 de Outubro de 2006,*

sendo certo que o seu atendimento naquele serviço decorreu entre as 17h36 e as 18h45.

- 1.3.5. *Mas, nessa data, para além desta consulta, a Arguida teve uma outra consulta, concretamente de estomatologia, consulta essa que decorreu entre as 14h00 e as 17h00, de onde resulta que a Arguida, para além de não ter justificação para o período compreendido entre as 08h30 e as 13h00, viciou o documento de justificação emitido pelo SAMS.*
- 1.3.6. *A Arguida, com o fundamento de ter estado nos SAMS, numa consulta de estomatologia, no período compreendido entre as 07h00 e as 17h45, faltou ao serviço no dia 23 de Outubro de 2006, sendo certo que, naquela data, a Arguida não teve qualquer consulta nos SAMS. De facto, a justificação apresentada reporta-se à consulta de estomatologia que a Arguida teve no dia 17 de Outubro de 2006, entre as 14h00 e as 17h00 e cuja justificação adulterou, quer no que concerne à data, que alterou para 23 de Outubro de 2006, quer as horas em que esteve no SAMS, horas essas que adulterou das 14h00 às 17h45, para 07h00 às 17h45.*
 - 1.3.6.1. *De referir que os serviços dos SAMS abrem às 08h00, pelo que as consultas da Arguida nunca poderiam ter tido início antes da abertura dos serviços médicos a que recorreu.*
- 1.3.7. *A Arguida faltou ao serviço no dia 18 de Outubro de 2006, tendo justificado a falta com uma declaração emitida pela sociedade ... a ... – Medicina Dentária, L.^{da}, nos termos da qual esteve naquele consultório no período compreendido entre as 09h30 e as 19h00. Para além da declaração apresentada se encontrar grosseiramente viciada, quer no que concerne à data, quer no que concerne à hora da consulta, a sociedade emitente veio confirmar que, efectivamente, a referida declaração havia sido alterada, quer quanto à data, quer quanto ao número de horas de permanência no consultório, não fazendo sequer sentido que uma consulta de estomatologia pudesse ter demorado 09h30.*
- 1.3.8. *No dia 21 de Agosto de 2006, a Arguida, ao organizar um novo processo de crédito relativo ao Cliente ..., foi apanhada pelo seu gerente, Sr. ..., a fazer vários recortes, montagem e colagem num impresso designado «Declaração de Bens», montagem essa que passou pelo recorte da assinatura do cliente ... aposta num documento e pela sua aposição noutro documento.*

- 1.3.9. *Nessa mesma data (21/08/2006) e relativamente ao mesmo cliente, preencheu o «**QUESTIONÁRIO CRÉDITO SCORING – CONSUMO**», no qual fez constar a existência de uma propriedade livre de encargos, com o valor de € 100.000,00, o que não corresponde à verdade e, para além disso, omitiu a existência de um empréstimo, no valor de € 325.000,00, contraído junto de outras instituições de crédito.*
- 1.3.10. *No dia 14/03/2006, promoveu a venda, ao cliente ..., de € 30.000,00 (6.000 UPS com a cotação de € 5,00/cada) em fundos Capital Garantido, tendo omitido que a referida aplicação tinha uma duração de 5 anos e que o capital apenas era garantido no final do prazo.*
- 1.3.10.1. *Por via dessa omissão, em Julho de 2006, quando o Cliente procedeu à sua mobilização, tal mobilização implicou, para além de má imagem, um prejuízo de € 1.030,80 para o Banco, já que, na data de venda, a cotação se encontrava a € 4,8282.*
- 1.3.11. *Em Abril de 2006, a Arguida promoveu a colocação, junto da Cliente ..., com 85 anos de idade, de uma aplicação, no Plano de Pensões 2015, de € 2.500,00, produto esse que a Cliente veio a rejeitar quando se apercebeu do respectivo prazo, prazo esse que não lhe foi explicitado no momento da operação.*
- 1.3.12. *No dia 23 de Junho de 2006, a Arguida promoveu, via telefone, a colocação de € 2.500,00 num PPR, junto da Cliente ... e, nesse mesmo dia, sem que estivesse munida de qualquer documento assinado pela Cliente em causa, concretizou a operação (que posteriormente a Cliente veio a recusar com o fundamento de lhe ter sido omitido o prazo).*
- 1.3.12.1. *Refere o Banco que os factos referidos no artigo anterior consubstanciam uma dupla infracção, como segue: i) venda de um produto com omissão da explicitação de todas as condições que lhe estão associadas; e, ii) concretização da operação sem que a Cliente tivesse assinado a respectiva documentação de suporte.*
- 1.3.13. *No dia 15 de Fevereiro de 2006, o Cliente ... escreveu ao ... a protestar pela falta de educação manifestada pela Arguida no decorrer de um contacto telefónico efectuado no dia 6 de Janeiro de 2006 e ainda pelo facto de a Arguida ter recusado a sua correcta identificação, bem assim como da sua gerente.*

- 1.4. O Banco conclui que o comportamento da Arguida é indiciariamente muito grave, subsumindo-se, na previsão das alíneas a) a e) e g) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 99/2003, de 27 de Agosto; nas alíneas b), d) e g) do n.º 1 da cláusula 34.ª do ACTV e nas alíneas d), e) e f) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, o que, nos termos do n.º 1 da mesma disposição legal, **constitui justa causa de despedimento.**
- 1.5. Em aditamento à nota de culpa, o Banco refere que, no dia 24 de Março de 2006 (sexta-feira), a Arguida faltou ao serviço e, quando, no dia 27 desse mesmo mês se apresentou, justificou a falta com o fundamento de ter estado no Serviço de Radiologia, do SAMS, entre as 09h30 e as 18h00.
- 1.5.1. Refere o Banco que para «comprovar» os factos invocados, a Arguida apresentou uma justificação relativa à sua comparecência nos Serviços de Radiologia SAMS, justificação essa que, após cuidada análise, se verificou ter sido grosseiramente falsificada, pois, naquela data (24/03/2006), a Arguida não fez qualquer exame nos Serviços de Radiologia do SAMS, pelo que o documento apresentado à Arguente foi emitido por a Arguida ali se ter deslocado para, provavelmente, proceder ao levantamento de exames anteriormente realizados por si ou por alguém que a incumbiu de proceder ao seu levantamento. Ora, essa tarefa, para além de não demorar mais do que uns escassos 20 ou 30 minutos, poderia ser realizada fora do horário normal de trabalho, uma vez que o horário de funcionamento dos SAMS é das 08h00 às 21h00, sem qualquer interrupção.
- 1.5.2. O Banco acrescenta que a Arguida, para prolongar o seu fim-de-semana, arranjou um pretexto para se deslocar aos Serviços de Radiologia do SAMS, obteve um documento emitido por aqueles Serviços, nos termos do qual se fez constar que a Arguida ali esteve entre as 09h30 e as 10h00 e, após isso, **falsificou o referido documento**, tendo alterado o «10» para «18» mediante a colocação de um novo «0» (zero) sobreposto ao «zero» inicial que ali havia sido colocado pelo(a) funcionário(a) do SAMS que emitiu o documento posteriormente viciado pela Arguida.
- 1.5.3. O Banco conclui, igualmente, que os factos supra-referidos são, indiciariamente, muito graves, subsumindo-se na previsão das alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula 34.ª do ACT que lhe é aplicável, **constituindo justa causa de despedimento** nos

termos das alíneas d) e f) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 99/2003, de 27 de Agosto.

- 1.6. A trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa e ao aditamento à nota de culpa, referindo a caducidade do procedimento disciplinar e refutando os factos de que é acusada pela entidade empregadora.

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 (*vide*, 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 directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea c) do artigo 3.º daquela directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.
- 2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra, no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, que *o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante 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. Em primeiro lugar, quanto à alegada questão prévia da caducidade do procedimento disciplinar, há que verificar a sua existência.
 - 2.3.1. Com efeito, estabelece o n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho que *o procedimento disciplinar deve exercer-se nos*

60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção e o n.º 4 do artigo 411.º do mesmo Código dispõe que a comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos no artigo 372.º.

2.3.2. Nos termos do artigo 412.º do aludido código, *a instauração do procedimento prévio de inquérito (também) interrompe os prazos (estabelecidos no artigo 372.º), desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.*

2.3.2.1. Saliente-se que o mecanismo do procedimento prévio de inquérito exige uma maior celeridade para o seu início – trinta dias a partir da suspeita da existência de comportamentos irregulares – do que para o início do processo disciplinar, que são 60 dias a partir do conhecimento da infracção por parte do empregador ou do superior hierárquico com competência disciplinar.

2.3.3. Ora, não tendo o Banco utilizado o mecanismo do procedimento prévio de inquérito e tendo comunicado a nota de culpa à trabalhadora arguida, em 15/01/2007, já caducara a possibilidade do exercício da acção disciplinar, relativamente a todas as infracções imputadas à trabalhadora arguida na nota de culpa, de que aquele tenha tido conhecimento, antes de 15/11/2006.

2.3.4. De facto, da análise do presente processo disciplinar, torna-se evidente, nomeadamente, através dos avisos de crédito de remunerações da Arguida, em que não há registo de desconto de qualquer falta injustificada de Junho de 2005 a Janeiro de 2007 (fls. 225 a 245) e dos depoimentos dos diversos superiores hierárquicos da trabalhadora arguida, arrolados como testemunhas pela Arguente (fls. 253 a 260, 261 a 266, 270 a 276, 278 a 285, 288 a 289, 403 e 404, 405 e 406, 410 a 412, 420 e 421, 422 a 424, 425 a 428 e 430 e 431), que tiveram conhecimento de todos os factos de que esta é acusada na nota de culpa e respectivo aditamento, quase imediatamente a seguir à sua ocorrência, ou seja, muito tempo antes de 15/11/2006.

2.3.4.1. No caso *sub judice*, convém salientar que foram os superiores hierárquicos que, em primeira instância,

avaliaram, em termos disciplinares, os comportamentos da trabalhadora arguida, de que tiveram conhecimento, comunicando-os à Direcção de Recursos Humanos, que, por sua vez, os comunicou ao Comité Disciplinar que os apreciou e deu o seguimento que considerou mais adequado.

2.3.4.2. No caso em apreço, o Banco não demonstrou, conforme lhe competia, nos termos da presunção estabelecida no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, que as datas relevantes para efeitos de conhecimento das eventuais infracções não fossem aquelas em que os superiores hierárquicos da trabalhadora arguida tiveram conhecimento dessas infracções, mas sim as datas em que estas chegaram ao conhecimento do Comité Disciplinar, até porque foram aqueles e não este que decidiram que aquelas condutas tinham relevância disciplinar.

2.3.5. Nestes termos, considera-se verificada a caducidade do exercício da acção disciplinar no que respeita a todas as alegadas infracções imputadas à trabalhadora arguida constantes da nota de culpa e do respectivo aditamento, em virtude de o respectivo procedimento disciplinar não ter sido exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento das alegadas infracções.

2.4. Face ao que antecede, fica prejudicada a apreciação da justa causa de despedimento, nos termos previstos no artigo 396.º do Código do Trabalho.

2.5. Assim, entende-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento pode constituir uma discriminação em função do sexo por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE MAIO DE 2007

PARECER N.º 40/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 178 – DL/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 7 de Maio de 2007, a CITE recebeu da advogada, instrutora nomeada no procedimento disciplinar, ..., pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora lactante ..., a exercer funções de delegada de informação médica na empresa ... – Farmacêutica, S.A.
- 1.2. Da nota de culpa, recebida pela trabalhadora em 18 de Outubro de 2006, constam sucintamente as seguintes alegações:
 - A trabalhadora foi admitida na empresa em 6 de Dezembro de 1999, e tem a categoria profissional de delegada de informação médica;
 - Está actualmente a desenvolver o seu trabalho na zona que compreende as freguesias de Lisboa e as localidades indicadas no documento n.º 1 da nota de culpa;
 - O horário de trabalho da trabalhadora é das 9h00 às 18h00, de segunda a sexta-feira, com uma hora para almoço, entre as 13h00 e as 14h00;
 - O conteúdo funcional da sua categoria traduz-se na realização de visita médica para apresentação e divulgação de informação técnica relativa às especialidades farmacêuticas comercializadas pela entidade empregadora junto da classe médica e farmacêutica;
 - A trabalhadora está obrigada à apresentação de relatórios da sua actividade, que devem ser entregues diariamente através de *palm-top* ou em suporte papel, havendo uma tolerância de 24 horas para o atraso no seu envio;
 - Esses relatórios são enviados para a empresa ..., prestadora de serviços à ..., que controla as visitas médicas feita pelos delegados de informação médica através de um programa informático e base de dados própria;
 - Desses relatórios deve constar, obrigatoriamente, o nome dos médicos visitados, local, data, produtos promovidos;
 - No caso do relatório ser feito em papel (por falta de *palm-top*), este deve ser entregue em mão ao superior hierárquico, por correio ou via *e-mail*;

- A trabalhadora deve respeitar o horário de trabalho e as instruções fornecidas periodicamente pela entidade empregadora, nomeadamente quanto às acções a desenvolver para divulgação e promoção dos produtos e médicos a visitar;
- A trabalhadora esteve de licença por maternidade, de 7 de Abril a 4 de Agosto de 2006;
- Não marcou férias com a antecedência legal e estipulada pela empresa por se encontrar em baixa por doença e posteriormente em licença por maternidade;
- Em dia posterior ao dia 15 de Agosto de 2006, a trabalhadora falou com a assistente da Direcção de Recursos Humanos que a contactou para esclarecer qual o período de férias que aquela pretendia gozar;
- Em 27 de Agosto de 2006, através de *e-mail*, a trabalhadora informou que se encontrava de férias, desde o dia 16 de Agosto e até 18 de Setembro 2006, e que tinha estado ao serviço de 7 a 11 de Agosto de 2006 (uma semana após o termo da licença por maternidade);
- De acordo com a comunicação dos superiores hierárquicos efectuada a todos os delegados de informação médica, incluindo a trabalhadora, em 23 de Fevereiro de 2006, estes gozam férias, obrigatoriamente, durante as primeiras duas semanas de Agosto;
- Ao ter conhecimento que a trabalhadora esteve ao serviço entre 7 e 11 de Agosto, a entidade empregadora solicitou a entrega dos relatórios de visita referentes a essa semana, ao que a trabalhadora respondeu não os ter feito, vindo posteriormente a entregá-los em suporte papel, no dia 11 de Setembro;
- O chefe da trabalhadora não confia nos relatórios apresentados, na medida em que apenas alguns médicos indicados em tais relatórios estiveram a trabalhar no período de 7 a 11 de Agosto, e não houve qualquer referência às visitas da trabalhadora feita por esses médicos a outra delegada de informação médica que estava a trabalhar na mesma zona. Uma parte significativa dos médicos indicados nesses relatórios é amiga pessoal da arguida;
- Desde Março, e excluindo o período de licença por maternidade, até 4 de Outubro, a arguida não tem apresentado os relatórios devidamente discriminados, com indicação dos locais e médicos visitados e produtos promovidos constando, apenas, como única informação quanto ao trabalho desenvolvido *outras actividades*;
- Após várias chamadas de atenção, o chefe directo da trabalhadora marcou como data limite para entrega dos relatórios, em falta, o dia 18 de Outubro;
- A trabalhadora apresentou, nessa data, esses relatórios;
- Em face do atraso verificado, a entidade empregadora está impedida de controlar a actividade desenvolvida pela arguida, não sendo

possível averiguar se a mesma trabalhou e em que horário, tanto mais que desconhece o que a trabalhadora pretendeu dizer com *outras actividades*;

- A semana em Agosto, que a trabalhadora alega ter trabalhado, serviu como manobra para ganhar uma semana adicional de férias, no mês de Setembro;
- A trabalhadora sabe que, em Agosto, as visitas médicas não são produtivas, pois a maioria dos médicos encontra-se em férias e o movimento nos centros de saúde e hospitais da zona da arguida (meio urbano) baixa drasticamente;
- Gozar férias sem autorização ou comunicação à entidade empregadora e alegadamente desenvolver a actividade em período de gozo de férias obrigatório, numa semana que não é produtiva, utilizando o carro e gasóleo da empresa, com total desperdício dos mesmos viola gravemente os deveres de respeito para com a entidade empregadora, zelo e diligência na realização do trabalho, obediência a ordens legítimas e instruções do empregador no que respeita à organização e disciplina no trabalho e execução dos actos necessários à melhoria da produtividade na empresa;
- Ao não entregar os relatórios de visita, colocou em causa o controlo das visitas médicas na zona em que desenvolve a actividade e impossibilitou o adequado uso dos serviços da empresa ..., o que causou prejuízos à entidade empregadora;
- A conduta da trabalhadora é ilícita e imoral, releva um reiterado incumprimento das funções para as quais foi contratada e um profundo desrespeito pelas normas de funcionamento da empresa, violando o princípio da mútua colaboração que deve existir numa relação laboral, e violando, de forma grave, o dever de boa fé, conduta que se repercute negativamente no rendimento e regular funcionamento da empresa;
- Em suma, violou os deveres de respeito, lealdade e colaboração a que se encontra obrigada.

1.3. Em resposta à nota de culpa a trabalhadora alega, sucintamente, que:

- É notória a dificuldade de percepção e compreensão do articulado da nota de culpa por duplicação e triplicação do número dos artigos provocando a anulação do processado;
- Até 20 de Março de 2006, início da licença por gravidez de risco, a trabalhadora tinha, como sempre teve, as áreas de Cascais e Oeiras como áreas de actuação para a execução das suas funções;
- Só por coincidência é que, após o regresso da licença por maternidade, a trabalhadora passou a desenvolver a sua actividade nas freguesias de Lisboa e localidades indicadas em anexo à nota de culpa;

- Por mera coincidência as localidades indicadas são Moita, Montijo e Alcochete;
- Até à sua gravidez (seis anos de serviço), a sua zona de actividade era próxima da sua residência (Oeiras), e, no seu regresso de licença por maternidade, essa zona foi alterada;
- A trabalhadora tem a categoria profissional de delegada especialista;
- Por força do seu contrato, está obrigada a entregar em suporte papel, até quarta-feira de cada semana, os relatórios de visita efectuados na semana imediatamente anterior;
- O envio diário através de *palm-top* é impossível, uma vez que a entidade empregadora não suporta os custos de instalação de linhas telefónicas, não estando a trabalhadora obrigada a possuir essa instalação para transmitir relatórios;
- A trabalhadora envia, uma vez por semana, os relatórios através da linha telefónica de amigos;
- A trabalhadora estava sem *e-mail*, desde 19 de Setembro 2006, pelo que não pôde ter conhecimento da regra sobre a entrega dos relatórios em suporte papel, comunicada por essa via, em 20 Setembro de 2006;
- A trabalhadora desconhece a regra ou ordem de serviço que obriga ao envio dos relatórios por correio ou via *e-mail*;
- Ainda que o contrato de trabalho seja omissivo quanto à distribuição das horas de intervalo de descanso para almoço, a entidade empregadora não pode desconhecer que é entre as 13h00 e as 14h00 que existe maior fluxo de trabalho dado que os médicos da manhã terminam as suas consultas e estão a chegar os médicos da tarde;
- A trabalhadora, antes de ficar em licença por gravidez de risco, marcou férias para os dias 26 a 29 de Dezembro de 2006 e referiu que marcaria os restantes dias após a licença por maternidade, uma vez que não poderia determinar antecipadamente as suas férias;
- Foi a trabalhadora que, posteriormente a 15 de Agosto, abordou, informalmente, a assistente da Direcção de Recursos Humanos e a esclareceu que, de forma autorizada, tinha trabalhado entre 7 e 11 de Agosto;
- A trabalhadora confirmou esta informação por *e-mail*;
- No dia 5 ou 6 de Agosto, a trabalhadora telefonou para o seu chefe, ..., que lhe retribuiu a chamada, após uns minutos, autorizando a sua prestação de trabalho nos dias referidos, na presença da Senhora D.^a ... e do Senhor ...;
- A comunicação de 23 de Fevereiro de 2006 é do conhecimento da trabalhadora, apenas com o envio da nota de culpa, mas não lhe está endereçada;
- Durante as suas férias, a trabalhadora recebeu um telefonema do seu superior hierárquico, ..., no sentido de indicar os nomes dos médicos

que visitou entre 7 e 11 de Agosto, tendo ficado combinada a entrega dos relatórios, em suporte papel, após o regresso de férias (11 de Setembro), uma vez que a sua *palm-top* fora entregue à pessoa que a substituiu durante a licença por maternidade. O que cumpriu;

- Nesse período, visitou doze médicos nas localidades de Oeiras, Estoril, Cascais, Carnaxide e Algés, estando a pessoa contratada para a substituir durante a sua licença por maternidade, ..., no gozo de férias;
- Até 20 de Março de 2006, a trabalhadora entregou pessoalmente a sua *palm-top* à empresa ... para ser arranjada, uma vez que esta bloqueou.

Em 20 de Março, a sua *palm-top* foi restituída, mas a informação que possuía tinha sido apagada e por essa razão adoptou o procedimento comum na entidade empregadora indicando *OA* para referência a visitas médicas;

- No período que se iniciou a 11 de Setembro de 2006 até 4 de Outubro de 2006, foi-lhe atribuída uma nova zona de trabalho e uma nova *palm-top*, que lhe foi entregue em 3 de Outubro. A entrega tardia daquele instrumento de trabalho traduziu-se num enorme número de visitas a debitar, a uma média diária de oito médicos e de duas farmácias, com toda a informação exigida, o que a ser feito no horário de expediente prejudicaria as visitas a efectuar;
- Só na reunião de 13 de Outubro, pelas 18h00, é que a trabalhadora teve conhecimento dos procedimentos em vigor, pois não tinha Internet quando lhe foram enviados via *e-mail*;
- Não existiram várias chamadas de atenção por parte do chefe da trabalhadora. Só existiu o *e-mail* de 15 de Outubro, a solicitar a entrega pessoal dos relatórios;
- A entidade empregadora sempre pôde verificar se a trabalhadora trabalhou, e em que horário, uma vez que esta possui um telemóvel da empresa;
- A trabalhadora obteve o máximo de majoração no acréscimo de férias referentes ao ano de 2005, tendo obtido o direito a 25 dias de férias a gozar no ano de 2006;
- Não está quantificado o prejuízo alegado pela entidade empregadora em virtude do uso de material da empresa para a execução da sua actividade, no período de 7 a 11 de Agosto de 2006.

1.4. Em 19 de Fevereiro de 2007, a empresa comunica à trabalhadora um aditamento à nota de culpa, sucintamente, com o seguinte teor:

- A trabalhadora tem um processo disciplinar pendente, cuja fase de instrução estava a terminar, constituindo aditamento a esse processo a presente nota de culpa;

- O capital social da entidade empregadora (... – Farmacêutica, S.A.) é integralmente detido pela sociedade anónima ... – SGPS, S.A.;
- A ... – SGPS, S.A., é a empresa *mãe* das seguintes sociedades:
 - a) ... – Farmacêutica, S.A.;
 - b) ... – Farmacêutica, L.^{da};
 - c) ... – Medicamentos Genéricos, L.^{da};
 - d) ... Farmacêutica – Comércio e Indústria, L.^{da};
- Foram criadas condições para a entrada de novos accionistas no Grupo Um desses investidores é a ..., representada pela sua sociedade gestora, ... – ..., S.A.;
- A trabalhadora enviou uma carta à administradora delegada do ... – ..., S.A., na ..., recebida em 18/01/2007;
- Nessa carta, a trabalhadora acusa a entidade empregadora de ter:
 - a) Instaurado um processo disciplinar baseado em factos falsos;
 - b) Retirado, ilegítimamente, os respectivos instrumentos de trabalho;
 - c) Retirado o cartão Medis e de lhe ser exigido o pagamento de € 50,00 anuais para accionar o cartão de saúde referido;
 - d) Conduzido o processo disciplinar de forma irregular;
 - e) Sido difamada perante os colegas de trabalho;
 - f) Uma conduta ilegal no processamento de salários;
 - g) Coagido a aceitar uma situação ilegal;
 - h) Incumprido nos compromissos assumidos quanto ao subsídio de maternidade;
 - i) Feito trabalhar sob coação e ilegalmente durante sete anos;
 - j) Pretender utilizar contra si o facto de ter o salário penhorado por ordem do Tribunal;
- Para além das acusações directas à entidade empregadora, também acusou a instrutora no presente procedimento de conduta profissional incorrecta, o que atinge a entidade empregadora, na medida em que também a acusa de dar cobertura a comportamentos profissionais inaceitáveis;
- Tal carta foi elaborada com o propósito de difamar e denegrir a imagem da entidade empregadora face a um parceiro estratégico, cujo relacionamento está no início, o que se reveste de especial gravidade;
- A trabalhadora, podendo dirigir-se a quem tem competência para repor a legalidade (IGT e Tribunal do Trabalho), optou por se dirigir a quem não pode nem tem legitimidade para agir contra a entidade empregadora;
- O comportamento da trabalhadora, externo à relação laboral, repercute-se nesta. Estes interesses atendíveis da entidade empregadora

justificam a intromissão na vida privada da trabalhadora e a eventual aplicação de sanções disciplinares;

- O comportamento indecoroso da trabalhadora, susceptível de desacreditar ou atingir o bom nome da empresa, é passível de sanção disciplinar;
- A conduta da trabalhadora é ilícita, imoral e violadora dos deveres de boa fé, correcção, lealdade e confiança, respeito e colaboração, demonstrando uma profunda vontade de embaraçar e prejudicar a entidade empregadora levando à desconfiança do investidor.

1.5. Em resposta ao aditamento à nota de culpa, a trabalhadora refere que:

- Estranha não ter sido notificada da decisão final referente aos factos que lhe são imputados na nota de culpa de 18/10/2006, decorridos que estão alguns meses sobre a instrução;
- A presente nota de culpa refere-se a factos novos, que ocorreram em Janeiro de 2007, e que eram inexistentes à data dos eventos da primeira acusação, e é completamente autónoma da primeira;
- O teor da carta está relacionado com as condições de trabalho, tratando-se de uma reclamação da trabalhadora, por violação dos seus direitos contratuais. Nada que conste da referida carta pode ser considerado ofensivo e calunioso;
- A Senhora Dra. ... não tem poderes de gestão, isto é, não faz parte do Conselho de Administração da ... SGPS, S.A., mas é sim delegada de uma das sociedades que integram a ..., o que se reveste de especial importância para o enquadramento da eventual ilicitude disciplinar;
- Não é estranho a esta acusação o facto de a trabalhadora ter tido uma gravidez de risco e consequente licença por maternidade e estar a amamentar;
- O relatado na carta, em termos gerais, tem documentação comprobativa da clara violação dos direitos contratuais da trabalhadora;
- Vem acusada de violar o dever de urbanidade, mas nada na acusação é relatado quanto à violação desse dever.

1.6. Do presente processo disciplinar constam, para além das peças processuais supramencionadas, os seguintes elementos:

- Despacho de 17/10/2006 e de 19/01/2007;
- *E-mail* de 16/10/2006, de 27/08/2006, de 04/09/2006 e de 24/10/2006;
- Participação disciplinar de 17/10/2006;
- Declaração de 17/10/2006;
- Relatório preliminar de 17/10/2006;
- Contrato de trabalho da trabalhadora;
- Termo de juntada de 18/10/2006, de 07/11/2006 e de 08/11/2006;
- Um documento com o nome de ...;

- Participação interna de 23/02/2006;
- Carta da PT.COM de 29/09/2006;
- Declaração de gravidez de alto risco de 20/03/2006;
- Dois certificados de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença de 20/03/2006 e de 01/04/2006;
- Requerimento de subsídio de risco clínico;
- Dois relatórios de visita de 15/10/2006 e de 20/09/2006;
- Procuração;
- Carta da instrutora do processo de 07/11/2006, de 16/11/2006, de 08/03/2007 e de 14/03/2007;
- Carta da empresa de 25/10/2006;
- Carta da trabalhadora de 24/10/2006, de 26/10/2006, de 10/11/2006 e de 12/03/2007;
- Fax de 08/11/2006, de 21/11/2006, de 04/12/2006, de 05/02/2007 e três faxes de 16/11/2006;
- Declaração médica do estado de lactância de 12/09/2006 e de 22/02/2007;
- Oito autos de declarações;
- Dois requerimentos do advogado da trabalhadora;
- Onze declarações;
- Carta dirigida ao ... Capital, ao cuidado da Senhora Dr.^a ...;
- Proposta de trabalho de 15/10/1999;
- Carta de admissão de 11/10/1999;
- Relatório médico de 22/02/2007;
- Certificado de seguro de saúde de 01/03/2007.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.¹

Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

2.1.1. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, púérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

¹ N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante se presume feito sem justa causa.

Cabe à CITE, por força da alínea *e*) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, emitir o parecer referido.

- 2.2. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos na lei².

A nota de culpa delimita o objecto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infracções indicadas naquele documento, sua valoração e nexo de causalidade, como considerar todas as questões relacionadas com a observância dos requisitos procedimentais e temporais.

- 2.3. A trabalhadora, com categoria de delegada de informação médica, vem acusada de ter violado os deveres de respeito, lealdade e colaboração em virtude da alegada prática, ilícita e culposa, dos seguintes factos:

- 1 – Ter gozado férias sem comunicar e sem ter autorização da entidade empregadora;
- 2 – Ter, alegadamente, estado ao serviço em período obrigatório de férias para os delegados de informação médica;
- 3 – Ter entregue, com atraso, os relatórios de visita;
- 4 – Ter apresentado relatórios não discriminados, desde Março de 2006, apenas contendo como única informação *outras actividades*;
- 5 – Ter entregue os relatórios corrigidos, apenas em 18 de Outubro, dificultando, por isso, o controlo da actividade por si desenvolvida.

- 2.4. Em face da prova produzida em sede de processo disciplinar, conclui-se que:

- 1 – Gozo de férias: A empresa apresenta uma comunicação interna, de 23/02/2006, dirigida ao chefe da trabalhadora, com indicações para o preenchimento do mapa de férias e um *e-mail* da trabalhadora, de 27/08/2006, a confirmar os períodos de férias (fls. 28 a 30 do processo disciplinar).

No depoimento que prestou, o chefe da trabalhadora refere que aceitou que esta não marcasse as suas férias, porque desconhecia a data do parto e consequentemente o fim da licença por maternidade. Também refere que foi contactado pela trabalhadora, antes do regresso desta ao trabalho, a fim de marcar o período de férias

² Artigos 383.º, 411.º e seguintes do Código do Trabalho.

e que, de comum acordo com o director de marketing e vendas, aceitou que a trabalhadora trabalhasse na semana de 7 a 11 de Agosto, iniciando férias a seguir, muito embora alegue não ter competência para autorizar férias nem prestações de trabalho (fls. 94 a 96 do processo disciplinar).

No depoimento que prestou, a assistente do departamento de recursos humanos refere que a trabalhadora não marcou férias, gozou férias fora do plano previsto sem justificação nem autorização, tendo trabalhado sem autorização na semana de 7 a 11 de Agosto (fl. 104 do processo disciplinar).

A entidade empregadora não esclarece quem tem a competência para autorizar as férias e fica comprovado que a trabalhadora esclareceu a situação com o seu superior hierárquico que, se este não entendia não ter competência para tal, nunca deveria ter acordado o período de férias e de trabalho requeridos.

Não resulta, pois, inequívoca a conduta grave da trabalhadora.

- 2 – Prestação de trabalho na semana de 7 a 11 de Agosto: A trabalhadora junta declarações comprovativas das visitas efectuadas nos dias 7, 9 e 10 de Agosto (fls. 75, 79, 80, 81, 82, 83 e 84 do processo disciplinar).

A entidade empregadora afirma terem sido entregues os relatórios de visita, muito embora não os junte (artigo 21.º da nota de culpa). Nestes termos, não resulta provada a falta de prestação de trabalho nesta semana.

- 3 – Atraso na entrega dos relatórios: Em 11 de Setembro de 2006, a empresa solicitou a entrega dos relatórios da semana de 7 a 11 de Agosto, e recebeu-os a 14 de Setembro (artigo 21.º da nota de culpa e fl. 96 do processo disciplinar).

Considerando que a trabalhadora esteve de férias de 16 de Agosto a 8 de Setembro (fl. 28 do processo disciplinar) e que o seu contrato prevê a obrigação de entrega até *4.ª feira de cada semana, na sede da entidade empregadora, dos relatórios de visita por si efectuadas na semana imediatamente anterior* (fl. 16 do processo disciplinar), conclui-se que, sendo o dia 14 de Setembro de 2006 a quinta-feira da semana de regresso de férias da trabalhadora, não está provada a gravidade da sua actuação.

- 4 – Apresentação de relatórios não discriminados: O superior hierárquico da trabalhadora confirma que estes relatórios se reportam ao período de 11 de Setembro a 4 de Outubro, e não desde Março até 4 de Outubro, com excepção dos períodos de licença gozados, como se alega nos artigos 23.º a 27.º da nota de culpa.

Confirma, também, que a trabalhadora só recebeu o *palm-top*, da nova zona, em 3 ou 4 de Outubro (fl. 96 do processo disciplinar). É confirmado no artigo 27.º da nota de culpa que, em 18 de Outubro, a trabalhadora apresentou os referidos relatórios.

Resulta do depoimento do seu chefe que a trabalhadora inseriu de forma insuficiente a informação dos relatórios de visita, desde que iniciou a sua actividade na nova zona (Lisboa, Moita, Montijo, Alcochete), em desobediência às instruções recebidas (fl. 96 do processo disciplinar).

Contudo, os documentos apresentados pela trabalhadora (fls. 51 e 52 do processo disciplinar) e que datam, respectivamente, de 20 de Setembro e de 15 de Outubro de 2006, são dois *e-mails* com endereço particular da trabalhadora, para os quais esta foi notificada dos procedimentos a adoptar na elaboração dos relatórios.

A trabalhadora apresenta um documento conforme foi cancelado um serviço SAPO ADSL em 19.09.2006, alegadamente por si utilizado (fl. 46 do processo disciplinar).

Ora, o anexo I do seu contrato de trabalho não especifica qual o teor que deve constar dos relatórios, não se considerando provado que a empresa levou, efectivamente, ao conhecimento da trabalhadora a decisão comunicada para um, eventual, *e-mail* privado, em 20 de Setembro de 2006.

Igualmente, não resulta provada a existência de uma ordem para introdução no novo *palm-top* de todos os relatórios referentes ao período compreendido entre 11 de Setembro e 4 de Outubro.

Por estas razões, não resulta inequívoca a actuação culposa e grave da trabalhadora, no eventual atraso para entrega dos relatórios e seu conteúdo, até à data em que recebeu o seu novo *palm-top*, e posteriormente a essa data.

Também não são juntos quaisquer relatórios diários destas visitas realizadas pela trabalhadora, que comprovariam a falta de informação que, alegadamente, deles consta.

- 5 – Dificuldade no controlo da actividade desenvolvida pela trabalhadora: Quanto a esta última acusação e pelos factos supra-referidos no ponto 4, conclui-se que, não resultando inequívoca a culpa da trabalhadora no atraso da entrega dos relatórios e na eventual insuficiência de conteúdo de que os mesmos padeçam, não é possível estabelecer o nexo de causalidade entre este facto e a eventual intencionalidade da actuação da trabalhadora com vista a impossibilitar o controlo da actividade por si desenvolvida.

De facto, do presente processo não resulta provada, e por isso inequívoca, a forma a que devem obedecer os relatórios diários

de visita, o seu processo de envio, os meios necessários para esse envio e o conhecimento da trabalhadora, em tempo, das instruções dadas pela sua entidade empregadora sobre esta matéria, e nesse sentido, também, não se demonstra o nexo de causalidade entre estes factos e o eventual prejuízo pela não utilização dos serviços da empresa ...

- 2.5. O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário.

Assim, a presunção de inexistência de justa causa, determinada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.

Afigura-se que os elementos probatórios, juntos ao processo pela entidade empregadora, não são passíveis de produzir esse efeito.

- 2.6. Não obstante a análise realizada, refira-se que o prazo para o empregador proferir a decisão no âmbito de um procedimento disciplinar está estipulado em trinta dias após a conclusão das diligências probatórias, caso não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não for representante sindical³.

Ora, no presente processo disciplinar a última diligência probatória requerida pela trabalhadora data de 04/12/2006 e a última diligência probatória ordenada pela entidade empregadora data de 15/01/2007.

A comunicação do alegado aditamento à nota de culpa inicial realizou-se em 19 de Fevereiro de 2007, já tendo decorrido o prazo para o empregador proferir decisão relativamente aos factos imputados na primeira nota de culpa. Tal facto determina a caducidade do direito a aplicar sanção pela eventual prática dos actos que estão imputados à trabalhadora, nesse processo, tendo de considerar-se aberto um novo procedimento disciplinar, por factos novos, e considerar a nota de culpa de 19/02/2007 uma nova nota de culpa⁴.

³ Vide n.º 1 do artigo 415.º do Código do Trabalho.

⁴ Em relação a esta matéria o Acórdão da Relação do Porto, de 19/12/2005 (R. 5412/2005) referiu que:

I – Não tendo a empresa comissão de trabalhadores e nem sendo o trabalhador requerente da providência cautelar representante sindical, o termo inicial do prazo de trinta dias para a empresa empregadora requerida proferir a decisão do processo disciplinar só pode ser a data em que termina a realização das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador na resposta à nota de culpa e não quaisquer outras ordenadas posteriormente pela empresa empregadora.

II – Assim, inobservado o prazo de trinta dias para a prolação da decisão do processo disciplinar, iniciado nos termos referidos verifica-se a caducidade do direito de aplicar sanção, face ao disposto no artigo 415.º, n.º 1, in fine, do Código do Trabalho.

Col. de Jur., 2005, V, 249.

- 2.7. Em sede de nova nota de culpa, a trabalhadora vem acusada de ter sido a autora de uma carta dirigida à administradora delegada do ... – ..., S.A., na ..., cujo conteúdo é difamatório e visa denegrir a imagem da entidade empregadora, descreditando o seu bom nome.

A empresa classifica esta conduta como extra laboral e violadora do princípio da boa fé contratual, bem como dos deveres de respeito, de lealdade e de colaboração, o que conduz à quebra da relação de confiança subjacente ao contrato de trabalho e torna imediata e praticamente impossível a subsistência do vínculo laboral.

- 2.7.1. A trabalhadora assume a autoria da referida carta, na qual expõe diversas situações relacionadas com o seu anterior processo disciplinar, com o pagamento do subsídio por licença por maternidade pela Segurança Social e com a sua situação contratual.

- 2.7.2. No presente processo, torna-se necessário esclarecer, primeiramente, se existe ou não existe uma relação extra laboral entre a trabalhadora e a administradora delegada na empresa ...

De facto, só existindo essa relação extra laboral será possível enquadrar a culpa da trabalhadora, tal como ela é configurada pela entidade empregadora. De outro modo, poder-se-á estar, eventualmente, perante uma reclamação legítima enquadável nas alíneas a) e d) do n.º 1 do artigo 374.º do Código do Trabalho.⁵

- 2.7.3. O artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 495/88, de 30 de Dezembro, que estabelece o regime jurídico das sociedades gestoras de participações sociais, designadas por SGPS, estabelece que estas sociedades têm por único objecto contratual a gestão de participações sociais de outras sociedades, como forma indirecta de exercício de actividades económicas quando não tenha carácter ocasional e atinja, pelo menos, 10% do capital com direito de voto da sociedade participada.

Como esclarece o preâmbulo do referido diploma, este *visa proporcionar aos empresários um quadro jurídico que lhes permita reunir numa sociedade as suas participações sociais, em ordem à sua gestão centralizada e especializada.*

Para isso, *optou-se por abandonar a designação «sociedade de controlo» a qual implica uma ideia de domínio que não se concilia com os requisitos gerais de domínio de uma sociedade*

⁵ Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

por outra, estabelecidos no artigo 486.º do Código das Sociedades Comerciais.

Através da nova designação, abreviadamente SGPS, pretende-se retratar mais fielmente o objecto das sociedades em causa. Reduz-se, também, de forma sensível, o montante relevante para efeitos de qualificação da participação como forma indirecta de exercício de actividades económicas. Com esta redução pretende-se atribuir tal qualificação a participações que, não podendo ser consideradas «participações de controlo», uma vez que não conferem o domínio sobre a sociedade participada, não se traduzem, no entanto, numa mera aplicação de capitais, assumindo antes uma presença e intervenção activas, como sócias da referida sociedade participada.

O referido preâmbulo esclarece que a natureza de verdadeira intervenção é, aliás, reforçada através do novo requisito de permanência da participação e salienta, ainda, a possibilidade de se conferir, às referidas sociedades, como complemento à sua actividade principal, a prestação, em determinadas circunstâncias (artigo 4.º), de serviços técnicos de administração e gestão às sociedades participadas.

- 2.7.4. A entidade empregadora refere, nos artigos 4.º, 5.º e 6.º da nova nota de culpa, que o capital social da entidade empregadora ...
- Farmacêutica, S.A., é integralmente detido pela sociedade ...
 - SGPS, S.A., e que esta última é a empresa mãe do Grupo ..., ao qual pertence a entidade empregadora.

De acordo com o artigo 11.º do referido Decreto-Lei n.º 495/88 (na redacção posterior às alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 318/94, de 24 de Dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 378/98, de 27 de Novembro e pela Lei n.º 109-B/2001, de 27 de Dezembro), o disposto nesse diploma não prejudica a aplicação das normas respeitantes a sociedades coligadas, ou seja, das normas que se aplicam a relações que entre si estabeleçam sociedades por quotas, sociedades anónimas e sociedades em comandita por acções, as quais constam do título VI do Código das Sociedades Comerciais (CSC).

Nesses termos, o artigo 486.º do CSC estabelece como presunção de existência de dependência de uma sociedade em relação a outra se, directa ou indirectamente, esta última:

- a) Detém uma participação maioritária no capital;
- b) Dispõe de mais de metade dos votos;
- c) Tem a possibilidade de designar mais de metade dos membros do órgão de administração ou do órgão de fiscalização.

O artigo 503.º do CSC prevê, por remissão do artigo 491.º do mesmo código, para as sociedades em relação de grupo, em virtude da existência de um domínio total de uma sociedade sobre outra, que, a partir da publicação do contrato de subordinação, a sociedade directora tem o direito de dar à administração da sociedade subordinada instruções vinculantes.

Em face destes normativos, cabia à entidade empregadora, e no âmbito deste novo processo disciplinar, por força do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, provar que a pessoa a quem é dirigida a carta da trabalhadora, apesar de ser administradora delegada na ... SGPS, S.A., é efectivamente um terceiro na relação laboral existente entre a trabalhadora visada pelo despedimento e a empresa participada por aquela.

Tal não decorre do processo submetido para apreciação desta Comissão e, nesse sentido, não é inequívoca a ilegitimidade ou censurabilidade da actuação da trabalhadora e consequentemente a legitimidade da entidade empregadora em alegar o propósito difamatório e prejudicial contra a sua imagem.

Ora, na verdade, a ser legalmente possível a existência de uma relação hierárquica ou uma relação contratual de prestação de serviços técnicos de administração e gestão entre a *empresa mãe* (... SGPS) e a entidade empregadora directa da trabalhadora (... – Farmacêutica, S.A.), a exposição desta última poderá configurar uma queixa lícita.

Seria, pois, necessário provar a inexistência dessa relação hierárquica ou contratual, o que, efectivamente, não acontece no presente processo instrutório.

Por esse facto, neste segundo procedimento disciplinar, também não é ilidida a presunção estabelecida no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

- 2.7.5. Para além disso, e à semelhança do primeiro procedimento disciplinar analisado, consta do processo, como última diligência probatória requerida pela trabalhadora, uma inquirição de testemunha com data de 14 de Março de 2007.

Ora, o envio do processo à CITE ocorre, apenas, em 4 de Maio de 2007. Nesse sentido, e de acordo com a doutrina do Acórdão da Relação do Porto, de 19/12/2005, para a qual remete o ponto 2.6. do presente parecer, também neste procedimento o prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 415.º do Código do Trabalho, relativo ao direito a aplicar a sanção, não foi observado.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Nos termos expostos no presente parecer, afigura-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção legal que define que o despedimento por facto imputável a trabalhadora lactante se presume feito sem justa causa, conforme o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, tanto no que se refere ao primeiro procedimento disciplinar, como no que se refere ao segundo procedimento disciplinar, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora lactante ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 25 DE MAIO DE 2007**

PARECER N.º 41/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 181 – DL-E/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 8 de Maio de 2007, a CITE recebeu, da direcção da ... – Associação Recreativa ..., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante, ..., a exercer funções de telefonista na Escola ..., desde 3 de Novembro de 1997, no âmbito *de um processo de cessação do contrato de trabalho, por extinção de posto de trabalho.*
- 1.2. A trabalhadora foi mãe no dia 26 de Dezembro de 2006.
- 1.3. Quanto ao fundamento invocado para a extinção do posto de trabalho, a entidade empregadora refere, em carta enviada à trabalhadora, o seguinte:
 - 1.3.1. *A instituição atravessa algumas dificuldades financeiras, motivadas pela diminuição de alunos e consequente montante de receitas. Com efeito, desde o ano 2000 até ao presente ano lectivo de 2006/2007, o número de alunos baixou de 839 para 587, o que se traduz numa diminuição superior a 30%. Como o valor das propinas pagas pelos alunos constitui a única fonte de rendimentos, é de idêntica percentagem a diminuição de receitas da entidade.*
 - 1.3.2. *Em virtude das dificuldades financeiras (...), por diversas vezes no ano transacto os salários foram pagos com atrasos em relação ao mês do seu vencimento, situação que só ficou sanada com recurso a empréstimo com uma instituição bancária, (...), que assegura aqueles pagamentos por conta caucionada, mas com custos elevados de manutenção, nomeadamente juros. Por isso, e devido a estas dificuldades financeiras, que são também do seu conhecimento, o montante dos vencimentos para 2007 dos funcionários não docentes foi congelado, não sofrendo actualização, e o dos docentes foi mesmo reduzido em 10%.*
 - 1.3.3. *Estas medidas não são suficientes para sanar o desequilíbrio económico-financeiro desta entidade e, considerando as*

alterações que resultarão no próximo ano lectivo por força da implementação das regras do chamado «Processo de Bolonha», antevê-se a continuação das dificuldades financeiras.

- 1.3.4. *A Escola adquiriu uma nova central telefónica, para substituir a anterior, obsoleta, com mais de dez anos, e com a capacidade há muito esgotada, (que) encaminha automaticamente as chamadas de acordo com as instruções do autor do telefonema, (tornando-se) por isso desnecessária a manutenção em permanência de trabalhador afecto ao atendimento do telefone.*
- 1.4. *A empresa junta cópia da comunicação enviada à trabalhadora, datada de 7 de Maio de 2007, na qual refere que nos termos do artigo 402.º do Código do Trabalho, «a extinção do posto de trabalho determina o despedimento justificado por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa», considerando que se encontram preenchidos os requisitos constantes no referido artigo e que sustentam legalmente a possibilidade de extinção do posto de trabalho.*
- 1.5. *A entidade empregadora considera igualmente que se encontram reunidos cumulativamente os requisitos constantes do artigo 403.º do Código do Trabalho, para que se verifique a extinção do posto de trabalho, porquanto a trabalhadora foi admitida em 3 de Novembro de 1997 para exercer as funções de telefonista, tarefas que sempre e só exerceu e de cujas funções é a única funcionária; os motivos de ordem económica ou tecnológica que levam à decisão não resultam de actuação culposa da instituição ou da trabalhadora; não existem contratos a termo na instituição e como não existe (naquela) entidade nenhum outro posto de trabalho compatível com a sua categoria profissional, nem é possível colocá-la noutra posto de trabalho, torna-se impossível a subsistência do seu contrato de trabalho com esta instituição.*
- 1.6. *A entidade empregadora colocou à disposição da trabalhadora a indemnização a que tem direito e informou-a de que poderia deduzir oposição e/ou solicitar intervenção dos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.*
- 1.7. *O processo enviado à CITE integra uma cópia de um relatório referente ao processo de extinção do posto de trabalho de telefonista, datado de 5 de Abril, colocado à consideração superior e contendo um despacho, datado de 9 de Abril de 2007, no qual se pode ler o despacho concordo e homologo, assinado com assinatura ilegível.*

1.7.1. Sem embargo do que é referido na comunicação da Escola à trabalhadora, cujo conteúdo é idêntico ao que consta do mencionado relatório, acresce que em tal relatório é feita alusão ao seguinte:

- Decréscimo do número de alunos, que passou de 839, no ano 2000, para 587, no ano 2007, *o que se traduz numa perda de mais de 30%*;
- Previsão de redução no número de alunos, no ano lectivo 2007/2008, o que equivale a um decréscimo de cerca de 20%, considerando a entrada em vigor do apelidado *Processo de Bolonha* (cfr. Decreto-Lei n.º 74/2006, de 26 de Março);
- Quadro de pessoal não docente, que compreende duas assistentes administrativas, admitidas em 1987 e em 1990, respectivamente; uma assistente administrativa que presta serviço na tesouraria, admitida em 1992; uma telefonista (trabalhadora objecto do despedimento), admitida em 1997; uma assistente administrativa, que presta serviço na biblioteca, admitida em 1999; uma escriturária, que exerce funções de técnica de bolsas de estudo, admitida em 2003; duas contínuas, ambas admitidas em 1990, e um contínuo, admitido em 1995, *que prestam serviço de auxiliares aos blocos onde são ministradas as aulas*; um trabalhador indiferenciado, admitido em 1997, *que presta serviço de apoio e manutenção a todo o parque escolar*; um carpinteiro, admitido em 1989; um técnico superior, admitido em 1998, que exerce as funções de assessor da direcção; uma escriturária, admitida em Julho de 2005, que exerce as funções de secretária de apoio ao director e três trabalhadoras a tempo parcial que exercem funções na área da limpeza;
- *A decisão de não aumentar os vencimentos foi tomada em reunião do Conselho Superior da ..., de 30 de Novembro de 2006. Na mesma reunião, por proposta da Direcção da ..., foi tomada a decisão, entre outras, como forma de consolidação financeira e de diminuição dos encargos financeiros, de extinguir o posto de trabalho de telefonista e substituir este serviço por uma nova ferramenta tecnológica, mais eficiente, mais eficaz e mais racional nos custos;*
- *Em Janeiro de 2007 foram consultadas diversas empresas para fornecer (...) uma nova central telefónica, automática (e) em 5 de Abril de 2007, foi a nova central telefónica instalada na ..., (...) que encaminha automaticamente a chamada mediante a escolha do autor da chamada através*

da selecção de uma extensão previamente programada, (o que) torna desnecessário o exercício de atendimento e encaminhamento de chamadas, o mesmo é dizer, as funções de telefonista;

- Entre 12 de Fevereiro de 2007 e 23 de Março, foi feito um registo diário de funcionamento do telefone para fins estatísticos. Naquele período, foram recebidas 401 chamadas e efectuadas 35, o que dá uma média diária de 12 chamadas recebidas e 1 efectuada para o exterior;*
- Em 26 de Dezembro, a trabalhadora, objecto do despedimento, que foi mãe pela segunda vez, tendo já uma filha com três anos de idade, iniciou o período de licença por maternidade;*
- A trabalhadora é deficiente invisual;*
- A trabalhadora não está inscrita em nenhuma entidade sindical e não existe comissão de trabalhadores nem se conhece comissão sindical ou intersindical ou sindicato do sector.*

1.7.2. O relatório refere ainda, no que respeita à antiguidade dos trabalhadores ao seu serviço que *do quadro de pessoal da ..., apenas duas trabalhadoras detêm menor antiguidade do que a trabalhadora que ocupa a função de telefonista*, uma admitida em 1999 e outra admitida em 2003, que exercem funções na biblioteca e nas bolsas de estudo, respectivamente, e que receberam formação específica para exercerem as suas actividades.

1.7.3. Do processo remetido à CITE, consta, igualmente, um documento – Decisão sobre a extinção do posto de trabalho de telefonista, no qual se refere que *apesar de a trabalhadora não ser sindicalizada, não existir comissão de trabalhadores, nem comissão sindical ou intersindical respectiva, foram notificados os sindicatos afins conhecidos, a saber: o Sindicato dos Técnicos Administrativos e Auxiliares de Educação do Centro e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, para se pronunciarem, querendo, sobre o despedimento. Decorridos os 10 dias legalmente previstos, nem a trabalhadora nem as estruturas sindicais referidas se pronunciaram, não havendo, por isso, oposição ao despedimento, nem requisitos a considerar.*

1.8. Em 14 de Maio de 2007, a CITE recebeu, via fax, uma comunicação da trabalhadora dirigida à sua entidade empregadora, com conhecimento a

esta Comissão, posteriormente recebida também por via postal, em 17 de Maio de 2007, na qual refere, em síntese, o seguinte:

- Que recebeu, em 8 de Maio de 2007, uma carta datada de 4 de Maio de 2007, que junta em anexo e que corresponde à decisão sobre a extinção do seu posto de trabalho e que manifesta estranheza pelo facto de ser fixada uma data para a concretização do despedimento (30 de Junho de 2007), uma vez que foi informada pela CITE de que *a decisão só poderá ser tomada após ser conhecido o parecer solicitado a esta entidade e no caso de ele não se opor ao despedimento*;
- Que não concorda com este despedimento e contesta, *pois, que o facto de não ter manifestado formalmente a (sua) oposição dentro do prazo de 10 dias estipulado pela legislação, tenha sido tomado (pela entidade empregadora), como facto inquestionável para a presunção da (sua) aceitação do mesmo como facto consumado*;
- Que *apesar da não ocorrência de contestação formal e nos termos legais, (tomou) a iniciativa de solicitar uma reunião com a ... com o propósito, não só de expressar a (sua) discordância em relação ao despedimento, como de afirmar a necessidade e pertinência de um estudo de soluções ajustadas ao facto de ter deficiência visual, que viabilizassem a continuidade de funções*;
- Que *a reunião teve lugar no dia 19 de Abril, onde, além (da trabalhadora), e de dois elementos da ..., esteve presente a técnica de integração profissional da ACAPO (Associação de Cegos e Amblíopes de Portugal), a qual pôde elucidar sobre alguns aspectos técnico-legais relativos ao apoio à integração profissional de pessoas com deficiência, incluindo as adaptações ao posto de trabalho. Ora, na sequência dessa reunião, e com o consentimento e estímulo dos elementos da ... presentes, ficou estabelecido que a ACAPO iria proceder a um estudo e, se apropriado, à subsequente elaboração de uma proposta que contemplasse a identificação de tarefas passíveis de realizar pela (trabalhadora) e que, dessa forma viabilizasse um posto de trabalho para a (sua) continuidade em funções. A trabalhadora (confiou), pois, que seria razoável prescindir da formalidade já aludida para tornar explícita a (sua) discordância para com a extinção linear do posto de trabalho e consequente despedimento.*

1.8.1. A trabalhadora junta, em anexo, a proposta entretanto elaborada pela ACAPO, com a qual se afirma *inteiramente de acordo* e envia documento médico que atesta a sua condição de lactante, *conforme (informou) na reunião supra-referida*.

1.9. A proposta de definição de posto de trabalho, apresentada pela ACAPO, contempla uma parte introdutória, na qual é definida a finalidade da

instituição; uma parte relativa à síntese dos procedimentos efectuados, na qual se referem as diligências efectuadas; uma parte relativa à definição do posto de trabalho para a continuidade em funções da trabalhadora, na qual se refere o conhecimento obtido pela ACAPO, a partir de reuniões e visitas na entidade empregadora e a partir da experiência da trabalhadora sobre o funcionamento da Escola, bem como a partir da leitura da argumentação usada pela entidade empregadora para o despedimento e, finalmente, uma parte relativa proposta de criação de um serviço de atendimento aos estudantes, no qual a trabalhadora poderá assegurar diversas actividades (cfr. alínea *a*) da proposta da ACAPO), a colaboração e articulação com os serviços administrativos (cfr. alínea *b*) da proposta da ACAPO) e a colaboração com a área de relações públicas, nomeadamente assegurando contactos e triagem no fluxo de chamadas chegadas à Escola (cfr. alínea *c*) da proposta da ACAPO).

Finalmente, da referida proposta, consta ainda uma parte relativa à sua viabilização que refere, nomeadamente, a possibilidade de ser apoiada institucionalmente quer pela própria ACAPO, quer pelo Centro de Emprego.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes (cfr. n.º 2 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa) e consagra que as mulheres trabalhadoras têm o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias (cfr. n.º 3 do referido preceito legal).

Como consequência de tais previsões legais, o artigo 51.º do Código do Trabalho, em conjugação com o artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, determina e regula a especial protecção no despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes.

- 2.2. Assim, nos termos da mencionada lei ordinária, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, competindo, deste modo, à CITE, emitir o aludido parecer, de acordo com o disposto a alínea *e*) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 2.3. Para efeitos do artigo 402.º do Código do Trabalho, *a extinção do posto de trabalho determina o despedimento justificado por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos, relativos*

à empresa nos termos previstos para o despedimento colectivo e de acordo com o n.º 1 do artigo 403.º do referido diploma legal, o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos: os motivos indicados não sejam devidos a uma actuação culposa do empregador ou do trabalhador; seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, não se verifique a existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto; não se aplique o regime previsto para o despedimento colectivo e seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.

- 2.4. Da análise dos elementos que integram o processo submetido a esta Comissão, é de concluir que se verificam o pressuposto previsto no artigo 402.º do Código do Trabalho e, cumulativamente, todos os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 403.º do mesmo diploma legal, porquanto, a entidade empregadora demonstra, quer na carta enviada à trabalhadora, quer no relatório sobre a extinção do posto de trabalho, que os motivos para a extinção do posto de trabalho de telefonista são de ordem económica e tecnológica e que não são devidos a uma actuação culposa daquela entidade ou da trabalhadora telefonista; que é praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, por não ser necessária a existência de uma telefonista na Escola, após a compra da central telefónica automática, que a substitui, não sendo tal facto refutado pela trabalhadora, e por não existir um posto de trabalho no qual possa ser integrada; que não se verifica a existência de contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho de telefonista e que foi posta à disposição da trabalhadora a indemnização que lhe é devida.
- 2.5. A trabalhadora não se pronunciou sobre o despedimento por extinção do seu posto de trabalho dentro do prazo legal, vindo a fazê-lo mais tarde, após receber uma nova comunicação da empresa, contendo a decisão sobre o referido despedimento.
- 2.6. Ora, nada impede que a trabalhadora, embora conhecendo a situação económica difícil que a Escola atravessa, venha apresentar uma proposta de definição de posto de trabalho, com o objectivo de viabilizar a sua continuidade em funções e que, aliás, conforme refere a ACAPO, na referida proposta, *mereceu o melhor acolhimento e estímulo.*
- 2.7. Contudo, cabe salientar que de acordo com o n.º 3 do artigo 403.º do Código do Trabalho, *a subsistência da relação de trabalho torna-se praticamente impossível desde que, extinto o posto de trabalho, o empregador não disponha de outro que seja compatível com a categoria do trabalhador.* De facto, através da demonstração efectuada pela

entidade empregadora, afigura-se que a referida entidade não dispõe, no presente, de outro posto de trabalho que seja compatível com a categoria profissional da trabalhadora – telefonista, concluindo-se pois que só poderá existir, eventualmente, um tal posto de trabalho compatível, caso venha a ser criado.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a CITE delibera:

- 3.1.1. Não se opor ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., a exercer funções de telefonista na Escola ..., promovido pela ... – Associação Recreativa ..., por não se verificarem indícios de discriminação em função do sexo por motivo de maternidade.
- 3.1.2. Considerando as informações constantes do processo, sugerir à entidade empregadora que continue a promover as diligências necessárias à possibilidade de criação de um novo posto de trabalho, compatível com as habilitações desta trabalhadora.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE MAIO DE 2007, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

Tendo em conta que a exigência de critérios concretos e objectivos necessários ao preenchimento dos requisitos do despedimento por extinção do posto de trabalho, torna necessário que esses critérios não sejam baseados em juízos de probabilidade futura, consideramos que, no caso em apreço, a eventual diminuição futura do número de alunos, decorrente da entrada em vigor do Processo de Bolonha, não pode ser fundamento concreto para o presente despedimento, podendo, no nosso entender, indiciar a existência de uma discriminação em função da maternidade, motivo pelo qual votamos contra o presente parecer.

PARECER N.º 42/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 187 – DG/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 11 de Maio de 2007, a CITE recebeu um pedido de parecer, nos termos da legislação mencionada em epígrafe, formulado pela Senhora Dr.^a ..., na qualidade de instrutora nomeada para conduzir o processo disciplinar instaurado à trabalhadora grávida ..., pela empresa ... – ..., L.^{da}.
- 1.2. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar.
- 1.3. Em 6 de Março de 2007, a instrutora do processo enviou a nota de culpa à trabalhadora que foi recebida por esta, em 8 de Março de 2007 (cfr. fls. 2 e 3 dos autos).
- 1.4. Em 20 de Março de 2007, a instrutora do processo enviou à arguida adenda à nota de culpa que foi recebida por esta, em 23 de Março de 2007 (cfr. fls. 116 e 117 dos autos).
- 1.5. A trabalhadora arguida e a entidade patronal arrolaram testemunhas para prova dos factos alegados.
- 1.6. A nota de culpa integra, sucintamente, as seguintes acusações:
 - 1.6.1. A empresa desenvolve a sua actividade no âmbito da prestação de serviços de logística de produtos farmacêuticos, abrangendo as áreas do aprovisionamento, armazenagem, transporte e distribuição física.
 - 1.6.2. A trabalhadora, que exerce as funções de directora técnica e de qualidade da ..., foi admitida ao serviço da empresa, em 2 de Abril de 2000.
 - 1.6.3. No início do ano de 2007, e na sequência do processo de redução dos preços dos medicamentos, a entidade patronal teve de proceder à etiquetagem dos existentes em armazém, de forma a diferenciar os que seriam lançados no mercado com o preço novo e com o preço antigo.

- 1.6.4. A coordenação e a responsabilidade pelo referido serviço estavam a cargo da arguida. No entanto, saiu do armazém um lote de medicamentos com etiquetas que indicavam o preço antigo, o que levou à recolha dos medicamentos e o cliente a apresentar reclamação.
- 1.6.5. Tal originou uma reunião com a trabalhadora e os responsáveis da empresa, na qual a arguida veio a referir que o erro se devia a excesso de trabalho, mas que não se encontrava disponível para colaborar na sua correcção.
- 1.6.6. Na sequência dos acontecimento relatados, e porque a arguida não tinha dado seguimento a alguns assuntos, a directora-geral da empresa agendou uma reunião com a trabalhadora para o dia 13 de Fevereiro de 2007, na qual foi elaborado um documento donde constavam as tarefas pendentes em matéria de qualidade.
- 1.6.7. Os responsáveis da empresa consultaram a conta de *e-mail* atribuída à trabalhadora e detectaram mensagens recebidas e enviadas ao sócio gerente da ... – ..., L.^{da} (empresa de consultadoria do sector farmacêutico e da área de actividade da ... e de todos os seus clientes), da qual a arguida também é sócia.
- 1.6.8. Durante o tempo de trabalho, e através dos meios informáticos disponibilizados pela entidade patronal, a trabalhadora recebia, enviava, comentava e reenviava *e-mails* ao sócio e a outras pessoas, para além de ter reenviado dois documentos que continham informação relativa à empresa para o seu *e-mail* pessoal.
- 1.6.9. No período entre 23/05/06 e 22/12/06, a arguida efectuou mais de 70 chamadas do telemóvel de serviço para o referido sócio.
- 1.6.10. No dia 12 de Fevereiro de 2007, a arguida esteve de baixa médica e enviou um *e-mail* à directora-geral da empresa com o endereço da ..., o que levou a supor que desenvolveu uma actividade paralela enquanto se encontrou ausente.
- 1.6.11. A conduta da trabalhadora viola os deveres de lealdade e zelo, bem como o dever de velar pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe foram confiados pela entidade patronal, de acordo com o disposto nas alíneas e) e f) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho.
- 1.6.12. O seu ... *comportamento, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral, constituindo justa causa de despedimento nos*

termos do n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho, sendo intenção da empresa proceder ao seu despedimento.

- 1.6.13. O empregador fixou à trabalhadora um prazo de 10 dias úteis, para, querendo, consultar o processo e responder por escrito à nota de culpa.
- 1.7. Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora arguida alegou, em síntese, que:
- a) Foi contratada para exercer as funções inerentes à categoria profissional de directora técnica e não de directora de qualidade;
 - b) Os factos constantes dos artigos 9.º a 17.º da nota de culpa não se encontram devidamente circunstanciados em termos de tempo, de modo e de lugar, nem foi produzida prova documental ou testemunhal sobre os mesmos;
 - c) Sempre manifestou disponibilidade para trabalhar no fim-de-semana, e quando se encontrava de baixa médica;
 - d) Todas as auditorias e inspecções efectuadas pelo Infarmed à empresa foram aprovadas favoravelmente;
 - e) É falso que a reunião, realizada no dia 13 de Fevereiro de 2007, se tenha devido ao facto de terem sido detectadas falhas no sistema de qualidade, e que esta se realizou com o objectivo de ser feito o ponto da situação das tarefas relativas à qualidade, que, embora estejam sob o seu controle, não estão incluídas na sua categoria profissional;
 - f) Não se encontram concretizados os atrasos alegados nos artigos 22.º a 24.º da nota de culpa, e que foi aprovada a última auditoria efectuada pelo Infarmed, conforme é do conhecimento da arguente;
 - g) Na reunião realizada no dia 13 de Fevereiro de 2007, não apresentou qualquer atitude agressiva, nem referiu que se encontrava indisponível para colaborar com a empresa, e que apenas foi dada indicação de que seria responsável pela execução de tarefas não compreendidas na sua categoria profissional;
 - h) A empresa insiste em lhe atribuir novas funções desde que deu conhecimento do seu estado de gravidez, o que a obriga a trabalhar fora do seu horário de trabalho;
 - i) É falso que a consulta à lista de *e-mails* esteja relacionada com o facto de se encontrarem assuntos pendentes ou urgentes, e que a empresa acedeu aos seus *e-mails* sem que estivesse autorizada, uma vez que nunca restringiu ou estabeleceu regras de utilização dos meios de comunicação e das tecnologias de informação;
 - j) É falso que faça a gestão da empresa ou tenha dado qualquer instrução ao seu sócio, através da conta de *e-mail* que lhe atribuída pela entidade patronal, e que a ... se dedica a uma actividade distinta

da arguente (consultadoria e formação na área de regulamentação de fármacos);

- k) No que diz respeito às chamadas telefónicas realizadas do telemóvel de serviço – o cartão que lhe foi atribuído destina-se a uso pessoal e profissional;
- l) No que se refere ao constante dos artigos 42.º a 48.º da nota de culpa – o documento anexo à nota de culpa como n.º 14 foi-lhe enviado para o seu *e-mail* pessoal, quando esteve de baixa médica, conforme é do conhecimento da entidade patronal;
- m) Relativamente ao constante dos artigos 47.º e 48.º da nota de culpa – remeteu o protocolo para o seu *e-mail* pessoal, de modo a concluir as necessárias alterações, na sequência das auditorias realizadas por um cliente.

1.8. Na adenda à nota de culpa, a entidade patronal refere que, no dia 8 de Março de 2007, tomou conhecimento que a trabalhadora arguida solicitou autorização ao Infarmed para introduzir no mercado o medicamento ... (actividade esta desenvolvida pelos clientes da ...), quando tal lhe estava vedado, enquanto trabalhadora e directora técnica da empresa.

1.8.1. Com o comportamento descrito, a trabalhadora violou os seus deveres profissionais, nomeadamente o de guardar lealdade ao empregador e o de promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, previstos nas alíneas e) e g) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, constituindo tal justa causa para despedimento nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 393.º do Código do Trabalho.

1.8.2. Na adenda à nota de culpa, a entidade patronal refere ainda que atribuiu à arguida uma viatura e um telemóvel para uso estritamente profissional, devido ao facto de ... *ser responsável por despoletar o plano de contingência previsto em caso de serem accionados os alertas automáticos do armazém de medicamentos accionados no telemóvel* ... ou de ser necessário assegurar disponibilidade imediata em caso de recolhas de mercado, conforme decorre do ponto 5.0 do SOP 0008, constante do Manual de Procedimentos da ...

No entanto, a trabalhadora tem vindo a recusar entregar a viatura, apesar de a empresa ter nomeado um outro trabalhador para ficar responsável pelo serviço de alertas, durante o período de ausência da arguida, sendo tal comportamento susceptível de ser qualificado como justa causa para despedimento.

- 1.9. Na resposta ao aditamento à nota de culpa, a trabalhadora refere, sucin-
tamente, que:
- a) A adenda à nota de culpa é nula, por violação do disposto no artigo 365.º do Código do Trabalho, uma vez que a mesma foi remetida à trabalhadora pela instrutora do processo sem ter sido precedida de qualquer decisão pela entidade patronal;
 - b) Prescreveram as alegadas infracções constantes dos artigos 1.º a 31.º da adenda à nota de culpa, por terem ocorrido no ano de 2005;
 - c) Não exerceu actividade concorrente com a da ..., e que a empresa só pode oferecer os seus serviços a clientes que possuam autorização do Infarmed para comercializar medicamentos no mercado;
 - d) Nunca introduziu qualquer medicamento no mercado, e apenas procedeu à apresentação do registo de ... no Infarmed no ano de 2005;
 - e) Prestou informação sobre como obter a propriedade de novos medi-
camentos para comercializar a clientes da ..., a pedido da directora-
-geral da empresa;
 - f) No que se refere à matéria alegada nos artigos 32.º a 39.º da nota de
culpa – não irá devolver a viatura que lhe foi atribuída, uma vez que
a mesma lhe foi entregue para uso pessoal e profissional, e aquando
da negociação com vista a um aumento salarial e da compra da quota
à sociedade;
 - g) É falso o constante do artigo 38.º da adenda à nota de culpa, e que as
funções indicadas em 1.8.2. do parecer foram e são desempenhadas
pela directora-geral da ..., a qual dispõe de viatura própria para uso
pessoal e profissional.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. No que se refere a matéria sobre protecção no despedimento de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, em conformidade com a legislação comunitária, nomeadamente com a Directiva 76/207, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE, e com a Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, a legislação nacional prevê uma protecção especial no despedimento destas trabalhadoras, ao consa-
grar a obrigatoriedade de o empregador (e não da trabalhadora) solicitar parecer prévio da CITE, sempre que pretenda despedir uma trabalhadora neste estado.

O despedimento por facto imputável àquelas trabalhadoras presume-se feito sem justa causa, devendo o empregador apresentar prova em contrário, ou seja, prova em como aquela trabalhadora não está a ser despedida por motivo de gravidez, de lactância ou de puerpério (cfr. n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).

É neste enquadramento que importa verificar se foi comprovada alguma acusação contra a trabalhadora que justifique a aplicação da sanção de despedimento.

Com efeito:

- 2.2. Ainda que a instrutora do processo disciplinar refira no relatório final que ... *a exposição dos factos e circunstâncias até ao artigo 32.º da nota de culpa tem como objectivo ... descrever o enquadramento, o ambiente, o contexto em que se detectou o comportamento qualificado como justa causa de despedimento* ..., o qual vem enunciado no artigo 32.º da nota de culpa (cfr. fls. 267 dos autos), salienta-se o seguinte:
- 2.3. Dos dados do processo resulta que a arguida exerce as funções de directora técnica da ... e as funções de responsável pela qualidade. Também resulta que a etiquetagem era uma tarefa da responsabilidade da trabalhadora, embora não lhe coubesse a execução das tarefas relacionadas com o sistema de qualidade, sendo as actividades revistas e aprovadas pela directora-geral da empresa (cfr. fls. 219, 220, 231, 240, 259, 260, 261 e 262 dos autos).
- 2.4. Os factos constantes dos artigos 9.º a 17.º da nota de culpa encontram-se devidamente circunstanciados, de acordo com o que dispõe o n.º 1 do artigo 411.º do Código do Trabalho.
No entanto, dos dados disponíveis no processo não se retira o que é alegado pela entidade patronal nos artigos 11.º e 12.º da nota de culpa, de acordo com o que refere a testemunha ... nas suas declarações, que se transcrevem: ... *houve um cliente que mudou de operador logístico ... e as paletes vinham identificadas como «etiquetadas», pelo que os trabalhadores ... deduziram que já estava com o preço correcto ... Teve que se corrigir mas eram quantidades pequenas* (cfr. fls. 223 dos autos). Por outro lado, não foi junta ao processo nenhuma reclamação de clientes.
 - 2.4.1. Salienta-se ainda que não existe nada na lei que obrigue o empregador ou o/a instrutor/a nomeado/a para conduzir um processo disciplinar a um/a trabalhador/a a proceder às diligências probatórias indicadas na nota de culpa, antes de o/a trabalhador/a apresentar a sua resposta, de acordo com o teor do n.º 2 do artigo 414.º do Código do Trabalho.
 - 2.4.2. No que concerne aos factos indicados nos artigos 13.º a 17.º da nota de culpa, verifica-se que não foi produzida prova documental ou testemunhal quanto a esses factos.

- 2.5. Relativamente aos factos alegados nos artigos 18.º a 25.º da nota de culpa – constata-se que a trabalhadora esteve na reunião com a directora-geral da empresa, ocorrida no dia 13 de Fevereiro de 2007, com o objectivo de fazerem o ponto da situação relativo às tarefas de qualidade pendentes (*vide* documento n.º 2 junto à nota de culpa, o que é alegado a fls. 231 pela testemunha Rosa Magalhães e o que é alegado pela trabalhadora no artigo 36.º da resposta à nota de culpa).

No entanto, embora a testemunha Rosa Magalhães refira no depoimento prestado a fls. 231 dos autos que o procedimento de confidencialidade de dados solicitado pelo cliente ... em auditoria ficou por fazer, à trabalhadora não pode ser imputado tal facto, devido ao mesmo não constar da nota de culpa, nem ser possível conhecer o conteúdo do documento n.º 3 junto à nota de culpa (no qual, segundo a arguente, constam as tarefas pendentes em matéria de qualidade), devido ao facto de o documento se encontrar ilegível.

Acresce ainda que não se encontra provado que a trabalhadora na referida reunião tenha adoptado qualquer atitude agressiva com os responsáveis da empresa.

- 2.5.1. O facto constante do artigo 22.º da nota de culpa não se encontra devidamente circunstanciado em termos de tempo, de modo e de lugar, de acordo com o que dispõe o n.º 1 do artigo 411.º do Código do Trabalho, dado não estarem concretizados os assuntos que eventualmente não terão sido tratados pela trabalhadora.

- 2.6. Relativamente aos restantes factos constantes da nota de culpa e do aditamento à mesma, refere-se o seguinte:

- 2.6.1. A informação constante dos documentos indicados a fls. 27 (2.ª parte), 32, 35 a 41, 43 (2.ª parte), 44 a 46, 47 (2.ª parte), 48 a 50 e 176 dos autos não poderá ser tida em conta, na medida em que se encontra em língua inglesa. Para que tal pudesse ter sido considerado, a entidade empregadora deveria ter providenciado pela tradução dos referidos documentos, tendo em conta que lhe cabe a si provar os factos que alega, de forma a ilidir a presunção constante do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho. Por outro lado, e ainda que a CITE quisesse dispor do mecanismo previsto no n.º 1 do artigo 140.º do Código de Processo Civil, ou seja, solicitar à entidade patronal que apresente a tradução dos referidos documentos, tal não se mostra possível, atendendo a que a CITE tem de emitir o parecer prévio, no prazo de trinta dias a contar da data da recepção do pedido.

- 2.6.2. Embora o computador da trabalhadora seja o servidor central da empresa, sendo acessível e consultável pelos trabalhadores e responsáveis pela empresa – não havendo qualquer instrução do empregador que impeça um/a trabalhador/a de utilizar a conta de *e-mail* que lhe é atribuída para receber, enviar ou reenviar *e-mails* de natureza pessoal, bem como o computador para guardar pastas e ficheiros pessoais, o/a trabalhador/a poderá sempre fazer uso de tal.
- Sendo o empregador o proprietário de equipamento hardware (computador) e do software (programas), poderá aceder ao equipamento sem autorização do/a trabalhador/a para recolha ou consulta de documentos que se encontrem em qualquer área. No entanto, se no decurso do processo vier a tomar conhecimento de informação que diga respeito a um/a trabalhador/a e quiser utilizar esses dados para efeitos disciplinares, terá que solicitar autorização à Comissão Nacional de Protecção de Dados.
- Ora, considerando que os documentos indicados a fls. 27 (1.ª parte) 33, 41, 42, 43 (1.ª parte), 47 (1.ª parte), 73 e 74 respeitam à vida privada da trabalhadora, e que não consta dos autos elementos que indiquem que a entidade patronal solicitou autorização à Comissão Nacional de Protecção de Dados para aceder aos *e-mails* que juntou aos autos, afigura-se-nos que se encontram incumpridos os artigos 27.º e 28.º da Lei n.º 67/98, de 26 de Outubro.
- 2.6.3. O artigo 21.º do Código do Trabalho é aplicável quando estiver em causa informação de carácter não profissional ou de mensagens de natureza pessoal que o/a trabalhador/a envie, receba ou consulte, que se refiram a situações nas quais se encontre indicação de reserva ou confidencialidade.
- Assim sendo, e não constando dos documentos referidos em 2.6.2. do parecer indicação sobre tal, não se poderá considerar que haja lugar à aplicação da referida norma.
- 2.6.4. No que respeita ao alegado pela entidade patronal, que se prende com o facto de a trabalhadora ter reenviado para o seu *e-mail* pessoal um documento, no qual eram solicitados os serviços da ..., a fim de propor a prestação dos serviços pela empresa de que é sócia – tal não corresponde a verdade, conforme resulta do depoimento de ... a fls. 223 dos autos, e do que é alegado pela trabalhadora no artigos 105.º e 106.º da resposta à nota de culpa, bem como do documento com o n.º 3 que a mesma junta à resposta à nota de culpa.

- 2.6.5. Relativamente ao que foi alegado pela entidade empregadora, que se prende com o facto de a trabalhadora arguida ter reenviado para o seu *e-mail* pessoal o documento intitulado *protocolo transporte de refrigerados 2005*, sem que existisse nenhum motivo para o fazer – embora a trabalhadora tenha remetido o documento para o seu *e-mail* pessoal, não resulta dos autos prova testemunhal ou documental que comprove que a trabalhadora pretendia reutilizar aquele documento. Por outro lado, a trabalhadora alega que reenviou o referido documento para o seu *e-mail* pessoal, a fim de o concluir o mais rapidamente possível, de modo a permitir o cumprimento dos prazos para resposta às questões relativas ao transporte dos medicamentos (cfr. artigos 116.º a 120.º da resposta à adenda à nota de culpa).
- 2.6.6. Há ainda a salientar que, dos elementos disponíveis no processo disciplinar, não se retira que a empresa ... desenvolva a mesma actividade que a empresa ..., tendo em conta o que vem referido no artigo 2.º da nota de culpa, o que consta a fls. 26 dos autos, e o que é afirmado pela testemunha ..., a fls. 255 dos autos. Para esclarecimento de tal, a entidade patronal deveria ter anexado aos autos cópia do contrato de sociedade da ..., o que não se mostra junto, e alegado que não conhecia esta sua situação societária e que até não a tinha autorizado.
- 2.6.7. No que toca às eventuais chamadas telefónicas efectuadas pela arguida do telemóvel de serviço, no período entre 23 de Maio e 22 de Dezembro de 2006, a prova documental junta aos autos pela arguente, designadamente as facturas detalhadas emitidas pela Vodafone, apenas provam que foram efectuadas várias chamadas telefónicas (em número muito superior a 70), mas não que as mesmas tenham sido para o sócio da trabalhadora (...), uma vez que não consta da nota de culpa, nem das referidas facturas informação sobre o número do telefone do citado ...
- 2.6.8. A adenda à nota de culpa mostra-se conforme, tendo em conta o que dispõe o n.º 1 do artigo 411.º do Código do Trabalho. Por outro lado, a instrutora do processo apresenta ter legitimidade para o envio da referida adenda à trabalhadora, tendo em consideração o constante a fls. 256 e 257 dos autos.
- 2.6.9. Os factos constantes dos artigos 16.º a 21.º da adenda à nota de culpa não se encontram devidamente circunstanciados em termos de tempo, de modo e de lugar, de acordo com o que dispõe o n.º 1 do artigo 411.º do Código do Trabalho, uma vez que não resulta da nota de culpa quais os medicamentos que

foram registados em nome da trabalhadora e quando ocorreu o pedido de deferimento por parte do Infarmed.

Por outro lado, o documento n.º 4 junto à adenda à nota de culpa não poderá ser tido em conta, dado encontrar-se redigido em língua inglesa, pelo que, e a propósito de tal, remete-se para as observações feitas em 2.6.1. do presente parecer.

- 2.6.10. No que diz respeito aos factos constantes dos artigos 12.º a 15.º e 22.º a 31.º do aditamento à nota de culpa, desde já importa referir que não assiste razão à arguida quando refere que ocorreu a prescrição da eventual infracção disciplinar relativamente a tais factos, na medida em que a infracção não se esgotou na data em que a trabalhadora solicitou o pedido de autorização ao Infarmed para proceder à introdução no mercado do medicamento ... (23 de Junho de 2005), mas na data em que a trabalhadora tomou conhecimento do deferimento do pedido. Desta forma, tendo a entidade empregadora tomado conhecimento de tal em 8 de Março de 2007, e o pedido sido deferido em 14 de Julho de 2006, não se encontra ultrapassado o prazo previsto no n.º 2 do artigo 372.º do Código do Trabalho.

No entanto, embora se encontre provado que a arguida solicitou um pedido de autorização ao Infarmed para proceder à introdução no mercado do referido medicamento, que veio a ser deferido, a entidade empregadora não juntou ao processo nenhuma reclamação de clientes, nem logrou provar que o comportamento da trabalhadora a tenha lesado, e como tal tenha impossibilitado a manutenção da relação laboral, atendendo ao que dispõe o n.º 1 e o n.º 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

Por outro lado, tendo a arguida prestado trabalho, noutras ocasiões (a pedido dos responsáveis da entidade patronal), à empresa do ex-marido da testemunha ... (cfr. depoimento prestado por ... a fls. 243 e depoimento prestado por ... a fls. 255), e não constando dos autos prova documental, nomeadamente o contrato de trabalho celebrado entre as partes para se poder apreciar se a trabalhadora efectuava a sua prestação de trabalho à empresa em regime de exclusividade, não se poderá considerar que exista incompatibilidade entre as funções por si desempenhadas na ..., e a actividade de endereçar ao Infarmed pedidos de autorização para introdução de medicamentos no mercado.

- 2.7. No que diz respeito ao facto de a trabalhadora se recusar a entregar a viatura, apesar de a empresa ter nomeado um outro trabalhador para

ficar responsável pelo serviço de alertas, durante o período de ausência da trabalhadora – embora a empresa alegue que a viatura foi atribuída à trabalhadora para uso estritamente profissional, tal não se poderá considerar provado, na medida em que a prova produzida no processo é contraditória, e não existe prova documental que sustente tal, ou seja, normas escritas quanto à utilização das viaturas da empresa por parte dos/as trabalhadores/as.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Alguns dos factos constantes da nota de culpa e da adenda à nota de culpa não se encontram devidamente circunstanciados em termos de tempo, de modo e de lugar.
- 3.2. Alguns dos factos constantes da nota de culpa e da adenda à nota de culpa não foram comprovados através de prova documental ou testemunhal.
- 3.3. Não existe nada na lei que obrigue o empregador ou o/a instrutor/a de um processo disciplinar a proceder às diligências probatórias requeridas na nota de culpa, antes de o/a trabalhador/a apresentar a sua resposta à mesma.
- 3.4. Alguns dos documentos juntos à nota de culpa e juntos à adenda à nota de culpa não foram tidos em consideração, devido ao facto de não se encontrarem redigidos em língua portuguesa.
- 3.5. O proprietário do equipamento *hardware* e *software* poderá aceder ao equipamento sem autorização do/a trabalhador/a para recolha ou consulta de documentos que se encontrem em qualquer área. No entanto, se no decurso do processo, vier a tomar conhecimento de dados que respeitem a um/a trabalhador/a e quiser utilizar essa informação para efeitos disciplinares, terá que solicitar autorização à Comissão Nacional de Protecção de Dados.
- 3.6. Os documentos indicados a fls. 27 (1.^a parte) 33, 41, 42, 43 (1.^a parte), 47 (1.^a parte), 73 e 74 respeitam à vida privada da trabalhadora e não constam dos autos elementos que indiquem que a entidade patronal solicitou autorização à Comissão Nacional de Protecção de Dados para aceder aos *e-mails* que juntou aos autos.
- 3.7. O artigo 21.º do Código do Trabalho só é aplicável quando estiver em causa informação de carácter não profissional ou mensagens de natureza pessoal que o/a trabalhador/a envie, receba ou consulte, que se refiram a situações nas quais se encontre indicação de reserva ou confidencialidade.

- 3.8. A adenda à nota de culpa mostra-se conforme e a instrutora do processo disciplinar apresenta ter legitimidade para o envio de tal à trabalhadora.
- 3.9. Não ocorreu a prescrição da eventual infracção disciplinar, relativamente aos factos constantes dos artigos 12.º a 15.º e 22.º a 31.º da adenda à nota de culpa.
- 3.10. Embora se encontre provado que a arguida solicitou um pedido de autorização ao Infarmed para proceder à introdução no mercado de um medicamento, cujo pedido foi deferido, a entidade patronal não juntou ao processo nenhuma reclamação de clientes, nem logrou provar que o comportamento da trabalhadora a tenha lesado, e como tal tenha impossibilitado a manutenção da relação laboral.
- 3.11. Face a todo o exposto, e não parecendo que se encontrem reunidos os requisitos de justa causa de despedimento pela entidade patronal, conclui-se que a empresa ... – ..., L.^{da}, não ilidiu em termos suficientes o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, emitindo a CITE, em consequência, parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 6 DE JUNHO DE 2007, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA**

PARECER N.º 43/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 198 – FH/2007

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu do ..., em 24 de Maio de 2007, pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de flexibilidade de horário, apresentado pela trabalhadora ..., cuja categoria profissional é a de operadora da lavandaria exercendo funções na lavandaria dos ...
- 1.2. O requerimento da trabalhadora, que deu entrada no ... em 14 de Maio p.p., refere o seguinte:
 - *Tem a seu cargo três filhos, um deles com três anos de idade, que faz parte do seu agregado familiar (documento n.º 1 – boletim de nascimento da criança);*
 - *Deixa o seu bebé a cargo da Creche e Jardim-de-infância «...», da Casa de Pessoal dos ..., que toma conta das crianças das 7h30 às 18h30 (documento n.º 2 – declaração da Creche e Jardim-de-Infância);*
 - *O horário de trabalho que lhe foi estipulado é o compreendido entre as 7h00 e as 16h00;*
 - *Todos os dias tem que entrar ao serviço, e a hora antes do horário de abertura da creche;*
 - *O pai da criança tem actividade profissional e não se encontra a beneficiar de horário flexível nem a tempo parcial (documento n.º 3 – declaração emitida pela entidade empregadora do progenitor da criança);*
 - *Não se encontra esgotado o prazo máximo de duração deste regime de trabalho, uma vez que a requerente apenas beneficiou de flexibilidade de horário por um período de dois anos (cfr. documento n.º 4);*
 - *Tendo três filhos, o prazo máximo é de três anos, nos termos do artigo 80.º, n.º 1, alínea a) da Regulamentação do Código do Trabalho;*
 - *Nos termos do artigo 45.º do Código do Trabalho, o trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos tem o direito de trabalhar com flexibilidade de horário;*
 - *Porque se encontram preenchidos os requisitos legais e regulamentares, designadamente porque a requerente tem um filho com idade inferior a 12 anos, que faz parte do seu agregado familiar, porque*

o outro progenitor tem actividade profissional e porque não se encontra esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho pretendido, a requerente, de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 80.º da Regulamentação do Código do Trabalho, pretende a passagem ao regime de horário flexível, a partir do dia 11 de Junho de 2007, e pelo prazo de um ano, passando a cumprir o horário fixo das 8 às 17 horas, com descanso semanal ao domingo.

- 1.3. Em 18 de Maio de 2007, a trabalhadora toma conhecimento da resposta ao seu requerimento, na qual a entidade empregadora que refere o seguinte:

- O trabalho na lavandaria dos ..., está organizado por turnos com o objectivo de satisfazer as necessidades do nosso cliente/associado, de acordo com o previsto no contrato celebrado entre as partes;*
- Para satisfazer as referidas necessidades, a produção está organizada da seguinte forma:*

1.º Turno – 7h00 – 15h30 – 19 trabalhadores

2.º Turno – 8h00 – 16h30 ou 17h00 – 44 trabalhadores

3.º Turno – 15h00 – 23h30 ou 24h00 – 9 trabalhadores

4.º Turno – 15h30 – 24h00 – 25 trabalhadores

Conforme se verifica, durante o primeiro turno de laboração, há um elevado défice de trabalhadores, o que provoca atrasos no processamento da roupa e, consequentemente, falta de roupa no ..., designadamente no Serviço de Esterilização.

- Actualmente, há uma trabalhadora que presta trabalho em regime de flexibilidade de horário e vários trabalhadores solicitaram também a alteração dos seus horários.*
- Assim, face ao prejuízo que a alteração do horário pretendida acarreta para o normal funcionamento de roupa tratada do nosso associado e porque existem outros trabalhadores que, também com motivos legítimos, solicitaram a alteração dos seus horários e não tendo sido concedida na razão de ser os motivos expostos, não se nos afigura possível conceder a alteração de horário proposta.*

- 1.4. Em 22 de Maio p.p., a entidade empregadora recebeu apreciação escrita da trabalhadora ao fundamento da intenção de recusa da empresa, na qual refere o seguinte:

- Fundamenta o ... esta intenção de recusa, desde logo, no prejuízo que a prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário acarreta para o normal fornecimento de roupa tratada e porque existem outros trabalhadores que solicitaram esta alteração e também não lhes foi concedida;*

- *É certo que referem a organização da sua produção e explicitam a divisão dos vários trabalhadores do serviço por turnos, concluindo que durante o primeiro turno de laboração (e actual horário de trabalho da requerente) há um elevado défice de trabalhadores, o que provoca atrasos no processamento de roupa e consequente falta de roupa nos ...;*
- *Referem ainda que há uma trabalhadora que presta trabalho em regime de flexibilidade de horário e que vários trabalhadores solicitaram a sua alteração de horários, não tendo essa solicitação tido provimento;*
- *Em primeiro lugar, o prejuízo alegado por V. Ex.^{as} aparece fundamentado de forma vaga e incompreensivelmente genérica;*
- *Não lograram V. Ex.^{as} clarificar de forma objectiva os reais prejuízos que implicaram a prestação do trabalho da ora apresentante em regime de flexibilidade de horário, desde logo, quantos doentes ficariam prejudicados com a falta de roupa e em que medida o Serviço de Esterilização dos ... ficaria comprometido. Com efeito, os trabalhadores que fazem o 1.º turno e que entram às 7h00 recolhem a roupa deixada do turno da noite e transportam-na para o Serviço de Esterilização, mas apenas se ela estiver disponível, o que nem sempre acontece. Para além desta tarefa específica, são ainda responsáveis por passar na máquina a roupa dos ... e dos outros hospitais. O que, efectivamente atrasa, muitas vezes, o Serviço de Esterilização são atrasos que ocorrem no 4.º turno e não a falta de trabalhadores do 1.º turno;*
- *Para além disso, o facto de não terem concedido o regime de flexibilidade a outros trabalhadores que o requerem não é justificativo para o indeferimento do requerimento da ora apresentante;*
- *O deferimento da pretensão em causa deve ser feito, não por comparação com a situação de outros trabalhadores, mas antes em respeito pela situação concreta e particular da requerente, bem como do respectivo serviço.*

1.5. A entidade empregadora junta ao processo remetido à CITE dois pareceres, emitidos por esta Comissão, relativamente a idênticos pedidos da mesma trabalhadora:

- O primeiro parecer, n.º 16/CITE/2006, emitido em 3 de Março de 2006, refere-se a um pedido efectuado pela trabalhadora *solicitando a prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, com horário compreendido entre as 8.00h e as 17.00h e descanso semanal ao sábado e ao domingo*, pelo período de um ano (cfr. 1.1. do parecer n.º 16/CITE/2006), tendo o ... autorizado o referido horário sem, todavia, ter autorizado que o dia de descanso complementar passasse

a ser ao sábado, devendo continuar a ser rotativo de segunda-feira a sábado, e autorizando o domingo, por ser o dia de descanso obrigatório.

A CITE deliberou emitir *parecer favorável à intenção de recusa parcial apresentada pela empresa*, concluindo que a trabalhadora pudesse prestar a sua actividade entre as 8.00h e as 17.00h e devendo o dia de descanso complementar manter-se em regime de rotatividade. O referido parecer foi *aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE, de 3 de Março de 2006, com excepção da representante da CCP, devido a não ter recebido, atempadamente, cópia do projecto de parecer para se poder pronunciar*.

- O segundo parecer, n.º 30/CITE/2007, emitido em 26 de Abril de 2007, refere-se a um pedido efectuado pela trabalhadora *solicitando a prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, com horário compreendido entre as 8.00h e as 17.00h e descanso semanal ao domingo*, pelo período de dois anos.

A CITE deliberou emitir *parecer favorável à intenção de recusa apresentada pelo ...* por se afigurar *que se encontram suficientemente concretizados os prejuízos alegados pela entidade patronal e que os mesmos se fundamentam em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa*.

O referido parecer foi aprovado por maioria dos membros presentes na reunião da CITE do dia 26 de Abril de 2007, com os votos contra da 2.ª representante efectiva do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS), da representante da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP-IN) e da representante da União Geral de Trabalhadores (UGT), não tendo sido apresentadas declarações de voto.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Os n.ºs 1 e 2 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelecem que *os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país e que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes*.

De igual modo, o disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa preconiza a garantia de realização profissional das mães e dos pais trabalhadores, ao estabelecer que *todos os trabalhadores (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar*.

- 2.2. A lei ordinária, de forma a concretizar os princípios constitucionais enunciados, prevê, no artigo 45.º do Código do Trabalho, o direito do trabalhador, com um ou mais filhos menores de doze anos, a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.
O exercício do referido direito encontra-se regulamentado, para os trabalhadores do sector privado, nos artigos 78.º a 82.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 2.3. O n.º 1 do artigo 80.º da referida lei regulamentar dispõe quanto aos requisitos que devem ser observados ao formular o pedido de flexibilidade de horário. Assim, tal regime deve ser solicitado por escrito, com antecedência de trinta dias em relação à data em que se pretende iniciar o exercício do direito; deve ser indicado o prazo previsto durante o qual se pretende gozar o direito, com um limite de dois ou de três anos, no caso de três filhos ou mais, e deve ser apresentada declaração conforme o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido de exercer o poder paternal.
- 2.4. Requerida a pretensão, *o empregador apenas poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável*¹. Para além do dever de fundamentação da recusa, e sempre que esta ocorra, é ainda obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos precisos termos em que o formulou².
Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo³.
- 2.5. É pois, ao abrigo da aludida legislação, que a entidade empregadora remete à CITE o processo *sub judice*, solicitando parecer prévio à recusa do pedido formulado pela trabalhadora, cuja categoria profissional, conforme referido, é a de operadora de lavandaria.
- 2.6. Assim, a trabalhadora requereu a atribuição de um horário fixo com início às 8.00h e termo às 17.00h, o que, na prática, corresponde a exercer a prestação da sua actividade no 2.º turno dos quatro existentes

¹ Vide n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

² Vide n.ºs 6 a 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

³ Vide n.º 3 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

no seu local de trabalho. Ora, embora o requerimento da trabalhadora não consubstancie um pedido de flexibilidade de horário, de acordo com o previsto no artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, mas antes a atribuição de um horário fixo, a entidade empregadora aceitou o mencionado requerimento e apresentou os motivos que entendeu por convenientes para o recusar, bem como aceitou a resposta da trabalhadora à exposição de tais motivos e solicitou a esta Comissão o parecer prévio à recusa.

- 2.7. Refere a empresa que, para satisfação das necessidades do serviço de lavandaria, existem quatro turnos, encontrando-se adstritos, ao 1.º turno, 19 trabalhadores; ao 2.º turno, 44 trabalhadores; ao 3.º turno 9 trabalhadores e, ao 4.º turno, 25 trabalhadores⁴, ou seja, a entidade empregadora alega que, existindo um elevado défice de trabalhadores no 1.º turno, caso concedesse à trabalhadora o horário que pretende, aumentaria tal défice, o que provocaria maior atraso no processamento da roupa e, por consequência, a falta de roupa no Serviço de Esterilização e prejuízo para o serviço.

Além do motivo *supra*, refere a empresa que uma trabalhadora se encontra a prestar trabalho em regime de flexibilidade e que vários trabalhadores também solicitaram a alteração dos seus horários.

Esta justificação é em tudo idêntica à do processo anterior, que originou o parecer n.º 30/CITE/2007, favorável à intenção de recusa da entidade empregadora.

- 2.8. Responde a trabalhadora que o prejuízo alegado pela empresa *aparece fundamentado de forma vaga e incompreensivelmente genérica*, não tendo sido clarificados, de forma objectiva, os reais prejuízos que decorreriam da prestação da sua actividade no horário pretendido, nomeadamente em que medida ficaria comprometido o serviço de esterilização. A trabalhadora alega que o que efectivamente atrasa, muitas vezes, o trabalho no serviço de esterilização é o atraso que ocorre no 4.º turno e não a falta de trabalhadores no 1.º turno.

Mais refere que o facto de a entidade empregadora não ter concedido o regime especial de trabalho solicitado por outros trabalhadores não é justificação para recusar o seu pedido.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Considerando que idêntico pedido formulado pela trabalhadora foi objecto de recusa pela entidade empregadora e culminou na emissão

⁴ Vide ponto 1.3. do presente parecer.

do Parecer n.º 30/CITE/2007, de 26 de Abril p.p., cuja conclusão foi favorável à recusa da entidade empregadora, com base na análise substancial que consta no ponto 2.10. do referido parecer e que se transcreve: *A trabalhadora requer a atribuição de um horário fixo, entre as 8 horas e as 17 horas, com descanso semanal ao domingo. Para satisfazer as necessidades do serviço de lavandaria dos ..., encontram-se 19 trabalhadores, no 1.º turno, 44 trabalhadores no 2.º turno, 9 trabalhadores no 3.º turno e 25 trabalhadores no 4.º turno.*

Ora, se já existe um elevado défice de trabalhadores no 2.º turno⁵, a ser concedido o horário pretendido pela trabalhadora, será ainda maior o défice, o que provocará um maior atraso no processamento da roupa, e consequentemente, falta de roupa no Serviço de Esterilização dos ... Assim, e apesar de a entidade patronal não referir o número de doentes que ficaria prejudicado com a falta de roupa (nem precisava de referir), afigura-se-nos que se encontram suficientemente concretizados os prejuízos alegados pela entidade patronal e que os mesmos se fundamentam em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa.

- 3.2. E atendendo a que a fundamentação apresentada pela empresa para recusar o pedido ora em análise é, *ipsis verbis*, a utilizada para recusar o anterior pedido da trabalhadora, a CITE delibera que não é de apreciar a matéria substancial, no âmbito do pedido de parecer *sub judice*, uma vez que, sobre a mesma, já se pronunciou, sob o parecer n.º 30/CITE/2007, em 26 de Abril de 2007.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE JUNHO DE 2007, COM AS DECLARAÇÕES DE VOTO DAS REPRESENTANTES DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA E DA DGAL – DIRECÇÃO-GERAL DAS AUTARQUIAS LOCAIS

DECLARAÇÃO DE VOTO DA CGTP:

A CGTP-IN entende que não resulta demonstrado nos autos que o 2.º turno indicado como tendo 44 trabalhadores possua um «elevado défice de trabalhadores», tendo em conta que existe uma coincidência de turnos com o 1.º.

Pelo contrário, verifica-se que estes turnos são os que contêm o maior número de trabalhadores. Por outro lado, não resulta demonstrado que prejuízos concretos resultariam para o serviço decorrentes da concessão do horário à trabalhadora

⁵ Por lapso foi indicado o 2.º turno, quando deveria ter sido indicado o 1.º turno.

tendo em conta que, tal como a mesma alega, não existem elementos concretos que permitam considerar que exista um atraso no serviço de esterilização decorrente do atraso no 1.º turno.

Por outro lado, não pode ocorrer uma recusa em conceder este regime de trabalho à trabalhadora pelo facto de outros trabalhadores terem solicitado também este regime, quando não se comprova nos autos quantos foram efectivamente concedidos e quais foram os impactos que de facto determinaram no serviço.

Em nosso entender não existe motivo justificativo devidamente concretizado que permita a recusa da prestação no horário solicitado.

A representante da CIP declarou considerar extemporânea a declaração de voto da representante da CGTP-IN, tendo sido secundada, nesta opinião, pela representante do Ministro de Estado e da Administração Interna, enquanto Ministro responsável pela área da Administração Local.

PARECER N.º 44/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 190 – DL-E/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 15 de Maio de 2007, a CITE recebeu da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., a exercer funções de 1.ª escriturária, no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho.
- 1.2. A empresa tem como objecto social a comercialização de *memórias*, *cpu*, *pen drives*, *caixas* e *mother boards*.
 - 1.2.1. Conforme informação constante do pedido que dirige à CITE, a empresa refere que:
 - Celebrou, em 01/05/2000 e em 16/05/2000, dois contratos de trabalho, respectivamente, com as trabalhadoras ... e ..., ambas para exercerem as funções de 1.ª escriturária;
 - Nos últimos meses, as variações de mercado conduziram à baixa drástica dos preços, originando mercadoria em *stock* adquirida a um preço superior ao preço de venda, conforme os documentos que junta;
 - Tem registado uma quebra da margem de lucro de cerca de 10%;
 - Enfrenta sérias dificuldades económicas, tendo como única solução para a sua sobrevivência, a redução de custos;
 - Necessitou, por isso, de rescindir o contrato de arrendamento de um armazém com uma área de 400 m² e arrendar outro, apenas, com 64 m² e um valor de renda substancialmente mais baixo;
 - Tem necessidade de reduzir os custos com os trabalhadores a fim de garantir uma maior rentabilidade dos recursos humanos;
 - Face à redução significativa da actividade da empresa e ao volume de trabalho actualmente existente, não *há necessidade dos dois postos de trabalho criados em Maio de 2000*;
 - São motivos económicos e de mercado, que justificam a extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante, dado ser esta a que tem menor antiguidade no posto de trabalho, na categoria e na empresa, não sendo possível colocá-la noutra

local compatível com a sua categoria, porque não existe qualquer outro posto de trabalho com conteúdo funcional idêntico, o que impossibilita a subsistência do contrato de trabalho;

- Não existem contratos a termo na empresa;
- Esta situação não se deve a uma actuação culposa da trabalhadora ou da empresa.

1.3. Da comunicação da extinção de posto de trabalho, de 27 de Abril de 2007, consta, sucintamente, que:

- A empresa pretende extinguir um posto de trabalho em virtude da necessidade de redução de custos, motivada por variações de mercado que originaram *stocks* de mercadorias cujo preço de mercado caiu drasticamente;
- Nos últimos dois anos houve uma quebra da margem de lucro de cerca de 10%;
- A reorganização da empresa, com vista à redução de custos, já implicou a rescisão do contrato de arrendamento do armazém com cerca de 400 m² e o arrendamento de um novo espaço com 64 m², cuja renda é substancialmente inferior;
- Em resultado desta situação, já não são necessárias duas trabalhadoras com a categoria de 1.ª escriturária;
- A trabalhadora tem a menor antiguidade no posto de trabalho e na categoria;
- Não é possível colocá-la noutra local compatível com a sua categoria profissional, pelo que se torna impossível a subsistência do contrato de trabalho;
- Está à disposição da trabalhadora a indemnização a que tem direito e que lhe será paga, após o parecer favorável da CITE, ocorrendo os efeitos da cessação do contrato a 30/06/2007.

1.4. O presente processo é composto por:

- Carta dirigida à CITE, com data de 9 de Maio de 2007;
- Duas facturas e um *e-mail*;
- Duas comunicações da entidade empregadora de admissão de novos trabalhadores, de 01/05/2000 e de 16/05/2000;
- Carta dirigida à trabalhadora, com data de 27 de Abril de 2007.

1.5. A trabalhadora teve conhecimento da intenção de extinção do seu posto de trabalho, em 30/04/2007, muito embora não conste do presente processo qualquer resposta, que, nos termos do n.º 2 do artigo 424.º do Código do Trabalho, lhe é facultada.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.¹

Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

- 2.1.1. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Cabe à CITE emitir o parecer referido, por força da alínea *e*) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

- 2.2. Nos termos do artigo 402.º do Código do Trabalho, a extinção do posto de trabalho é determinada por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento colectivo.

- 2.2.1. São considerados motivos de mercado a redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado (cfr. alínea *a*) do n.º 2 do artigo 397.º do Código do Trabalho).

- 2.3. De acordo com a informação veiculada pela empresa, o presente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho é motivado pela alteração drástica dos preços dos produtos que comercializa e pela redução significativa da sua actividade.

- 2.4. Para se efectivar um despedimento por extinção de posto de trabalho, é necessária a verificação dos requisitos previstos nos artigos 402.º a 404.º do Código do Trabalho e o cumprimento do procedimento estabelecido nos artigos 423.º a 425.º do mesmo diploma.

- 2.5. Para efeitos do artigo 403.º do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:

- Os motivos indicados não sejam devidos a uma actuação culposa do empregador ou do trabalhador;
- Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;

¹ N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

- Não se verifique a existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
- Não se aplique o regime previsto para o despedimento colectivo;
- Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.

2.5.1. Havendo uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico na mesma secção ou estrutura equivalente, devem ser observados os seguintes critérios:

- 1.º Menor antiguidade no posto de trabalho;
- 2.º Menor antiguidade na categoria profissional;
- 3.º Categoria profissional de classe inferior;
- 4.º Menor antiguidade na empresa.

A subsistência da relação de trabalho torna-se praticamente impossível desde que, extinto o posto de trabalho, o empregador não disponha de outro que seja compatível com a categoria do trabalhador (cfr. n.º 3 do artigo 403.º do Código do Trabalho).

2.6. Quando o posto de trabalho a extinguir diz respeito a uma trabalhadora lactante acresce, aos requisitos mencionados, uma especial protecção legal, imposta pela Constituição e pelo n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, como forma de evitar qualquer discriminação com base no sexo em virtude da maternidade.

Nos casos de despedimento por extinção de posto de trabalho, a lei não determina a existência de uma presunção legal, apenas ilidível com apresentação de prova em contrário (como acontece no caso de se verificar a intenção de despedimento por facto imputável a uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante). A especial protecção consagrada nesta modalidade de cessação do contrato de trabalho traduz-se na obrigação, que impende sobre a entidade empregadora, de fundamentar e demonstrar objectivamente as medidas adoptadas, com vista a afastar a possibilidade de estas se afigurarem como directamente relacionadas com o facto da trabalhadora se encontrar a amamentar e, nessa medida, poderem configurar uma discriminação em função do estado de lactância.

2.7. De acordo com a alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, no caso de despedimento por extinção do posto de trabalho de trabalhadora lactante, o processo deve ser remetido à CITE, depois das consultas referidas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 424.º do Código do Trabalho.

A trabalhadora teve conhecimento da extinção do seu posto de trabalho em 30 de Abril de 2007, sendo, no entanto, o presente processo omissivo quanto à eventual resposta desta sobre os motivos invocados pela sua

entidade empregadora, sobre a verificação dos requisitos previstos nas alíneas *a)* a *d)* do n.º 1 do artigo 403.º, sobre a violação das prioridades a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo ou sobre as alternativas susceptíveis de atenuar os efeitos da extinção do seu posto de trabalho, faculdade que lhe é atribuída pelo n.º 2 do artigo 424.º do Código do Trabalho.

- 2.8. À CITE cabe, por força das suas atribuições, averiguar a objectividade da selecção do posto de trabalho a extinguir e, nesse sentido, conclui que:

São invocadas as razões que, no entender da empresa, motivaram a necessidade de extinguir o posto de trabalho. Relembrando: as variações de mercado com a consequente redução de preços dos produtos comercializados pela empresa, a redução na margem de lucro e a redução da actividade.

A descrição genérica das razões apontadas não permite avaliar com clareza a necessidade de extinção do posto de trabalho desta trabalhadora lactante em virtude da redução da actividade da empresa, pois não se sabe em que medida esta redução afectou a diminuição das tarefas por si desempenhadas, de forma a já não justificar a sua prestação.

A empresa alega que a margem de lucro diminuiu 10%, mas não quantifica a redução da sua actividade e o impacto concreto que essa redução teve no trabalho desenvolvido pela trabalhadora.

No entanto, não são apenas estes os motivos que prejudicam a objectividade da extinção do posto de trabalho em análise.

- 2.8.1. De facto, a empresa refere que admitiu, em Maio de 2000, duas trabalhadoras para exercer as funções inerentes à categoria de escriturárias e junta, como elementos demonstrativos, duas comunicações à Segurança Social, de admissão de novos trabalhadores, uma de 01/05/2000, para o exercício da profissão/actividade de Estagiária de 1.º Ano, e outra de 16/05/2000, referente à trabalhadora lactante, para o exercício da profissão/actividade de Vendedora.

Nestes termos, não se sabe, efectivamente, qual o posto de trabalho que a trabalhadora ocupa e qual o posto que se visa extinguir, se de vendedora (conforme consta do documento entregue na Segurança Social), se de escriturária (conforme é alegado pela entidade empregadora).

- 2.8.2. Os elementos juntos ao processo não permitem, igualmente, analisar se existe ou não, na empresa, uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico.

A entidade empregadora, que, por força do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, está obrigada a um especial cuidado na fundamentação, não demonstra qual é a categoria profissional da trabalhadora, qual é a orgânica da empresa e, consequentemente, não fundamenta a impossibilidade de colocar a trabalhadora noutro posto de trabalho compatível com a sua categoria. Por estas razões, não resulta inequívoca a impossibilidade da subsistência da relação de trabalho.

- 2.8.3. Por último, nada é referido quanto à não aplicação do regime previsto para o despedimento colectivo, muito embora se possa admitir que este regime esteja afastado por se afigurar que o procedimento para redução de pessoal apenas visa o despedimento de uma trabalhadora e nesse sentido só poderá revestir a modalidade de extinção de posto de trabalho, independentemente da dimensão da empresa em causa.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento, por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., promovido pela empresa ..., S.A., por não se apresentar como suficientemente fundamentado e, nesses termos, poder configurar uma discriminação com base no sexo por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE JUNHO DE 2007

PARECER N.º 45/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea b) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 186 – DGL-C/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 11/05/2007, a CITE recebeu da empresa ..., S.A., cópia de um processo de despedimento colectivo, abrangendo as trabalhadoras grávidas ... e ... e as trabalhadoras lactantes ..., ..., ..., ... e ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea b) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A empresa refere que *o processo de despedimento colectivo agora desencadeado é directamente justificado pela cessação da produção de módulos e pelo encerramento definitivo desse sector até agora em funcionamento nas instalações de Vila do Conde da ..., S.A., pois, com o encerramento da área de módulos são concomitantemente extintos todos os actuais 66 postos de trabalho que nela estão presentemente integrados.*
 - 1.2.1. *A decisão de encerramento deste sector decorre da necessidade de racionalizar a estrutura de custos e de promover ganhos de produtividade e de competitividade ao nível do Grupo ... a nível global – sendo certo que, como de seguida melhor se explicará, das decisões tomadas, no seu conjunto, resultam ganhos significativos, incluindo ao nível do volume de emprego, para a ... e para os seus trabalhadores.*
- 1.3. *Durante o ano de 2006 foram realizados estudos de competitividade em todas as fábricas Back-end da ..., com o objectivo de otimizar o fluxo de Produção e o respectivo fluxo de logística de distribuição das memórias da ..., designadamente através da: simplificação do processo de Planeamento de Produção; maximização da flexibilidade da Produção e Logística; optimização da actividade de Compras de produtos e equipamentos; e aumento da transparência, controle e fornecimento dos materiais de produção.*
 - 1.3.1. *A partir das conclusões extraídas daquele estudo, foi possível projectar e implementar a reorganização da produção das*

diferentes fábricas do Grupo, com uma redistribuição das respectivas especializações e com uma afectação de recursos mais racional e competitiva. A partir daí a missão de cada uma das três principais fábricas da ... resultou clarificada e redefinida nos seguintes termos: a) A fábrica da ... ficou responsável pela produção e distribuição das memórias «High-end», ou seja as memórias de maior complexidade tecnológica e consequentemente de maior valor acrescentado; b) A fábrica da ... em ..., na China, ficou responsável pela produção e distribuição de memórias menos complexas e, como tal, de menor valor acrescentado; c) E, por último, a fábrica da ... em ..., na Malásia, ficou responsável pela produção de módulos de memória.

- 1.3.2. *Esta nova distribuição permite uma melhor gestão dos recursos existentes nas diversas fábricas e constitui um importante factor de competitividade da Empresa. Os custos associados à logística de transporte e dos fluxos de produção eram bastante elevados e não permitiam a criação de sinergias que a nova solução permite.*
- 1.3.3. *Desta nova programação decorreu para a fábrica em Portugal: o encerramento da actividade na área de Módulos; e o crescimento significativo das áreas de Componentes: «Assembly, Test, Wafer Test, RDL». Aliás, o encerramento da área de Módulos permite disponibilizar espaço para crescimento em 60% da produção das outras áreas, em particular do «Assembly e Test».*
- 1.3.4. *Desde Junho de 2006, data em que a Empresa-Mãe decidiu implementar esta estratégia, iniciou-se o desinvestimento na área de produção de Módulos, implicando uma gradual redução dos seus postos de trabalho. À medida que esses postos de trabalho foram sendo desactivados, a Empresa foi treinando os colaboradores abrangidos, preparando-os para trabalhar nas outras áreas de produção em que continuam a realizar-se investimentos significativos. No final do período de formação, os colaboradores entretanto transferidos para trabalhar nos postos de trabalho que foram sendo criados, principalmente nas áreas de «Assembly e Test», são correspondentemente certificados.*
- 1.4. *A empresa conclui que o encerramento da actividade de módulos torna objectivamente redundantes os seus actuais 66 postos de trabalho. Deve, contudo, sublinhar-se que a Empresa, face a esta situação, já previsível no momento em que iniciou a expansão das áreas de «Assembly e Test», reservou nestas áreas um número de postos de trabalho abertos à reocupação profissional dos titulares dos postos*

de trabalho a extinguir na área dos Módulos. Quer isto dizer, que o despedimento dos trabalhadores em causa só se verificará na medida em que eles não queiram, ou não se disponham, a ser reequadrados na organização dos sectores de «Assembly e Test», para o que a Empresa garantirá a necessária formação profissional.

- 1.5. *O presente processo de despedimento colectivo funda-se no n.º 1 do artigo 397.º do Código do Trabalho.*
- 1.6. A Comissão Sindical do STIEN, em representação dos trabalhadores da empresa objecto do despedimento colectivo, declarou que os trabalhadores em causa estão disponíveis para continuarem a trabalhar na empresa, integrando o sector de componentes e pediu à empresa que concretizasse uma proposta.
 - 1.6.1. *A empresa congratulou-se pela manifestação de vontade dos trabalhadores em permanecer na empresa e se integrarem no sector de componentes; dada a necessidade de haver formalização individualizada dos acordos a celebrar por cada um dos trabalhadores que queiram aderir à oferta de ocupação no sector de componentes, a empresa aguardará até ao dia 9 de Maio de 2007, que cada um deles, designadamente na sequência de contacto a fazer pela comissão sindical, entre em contacto com o Departamento de Recursos Humanos, com vista à subscrição de um acordo escrito (que contractualize a integração de cada colaborador no sector de componentes, e bem assim as respectivas condições, incluindo a adesão sem reserva ao horário de trabalho ali praticado).*

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 (*vide*, 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 directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea c) do artigo 3.º daquela directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.
- 2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, que *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres*, que é esta Comissão, conforme artigo 494.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regula aquela Código.
- 2.3. Nos termos do artigo 397.º do Código do Trabalho:
- 1 – *Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de microempresa e de pequena empresa, por um lado, ou de média e grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.*
 - 2 – *Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:*
 - a) *Motivos de mercado – redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;*
 - b) *Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;*
 - c) *Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.*

2.4. Em conformidade com o artigo 419.º do Código do Trabalho:

- 1 – O empregador que pretenda promover um despedimento colectivo comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger a intenção de proceder ao despedimento.*
 - 2 – A comunicação a que se refere o número anterior deve ser acompanhada de:*
 - a) Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo;*
 - b) Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;*
 - c) Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir;*
 - d) Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;*
 - e) Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;*
 - f) Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da indemnização referida no n.º 1 do artigo 401.º ou da estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.*
 - 3 – Na mesma data deve ser enviada cópia da comunicação e dos documentos previstos no número anterior aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.*
 - 4 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos, a intenção de proceder ao despedimento, podendo estes designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis contados da data da recepção daquela comunicação, uma comissão representativa, com o máximo de três ou cinco elementos, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.*
 - 5 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão nele designada e aos serviços mencionados no n.º 3 os elementos referidos no n.º 2.*
- 2.5. No despedimento colectivo *sub judice*, foram cumpridos, por parte da empresa, todos os requisitos legais a que estava obrigada, nomeadamente, a apresentação dos fundamentos do despedimento, consubstanciados

nos motivos de mercado, a apresentação do quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa, a indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas.

2.5.1. Dado que os 66 trabalhadores a despedir correspondem à totalidade dos postos de trabalho a extinguir, em consequência do encerramento do sector de Módulos, não há lugar à indicação dos critérios de selecção dos trabalhadores a despedir,

2.6. Nas duas reuniões existentes entre os representantes da empresa, a Comissão Sindical do STIEN e os representantes da DGERT do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, os representantes da empresa afirmaram que estavam *em condições de garantir a integração de cada um dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo nos componentes (Assembly ou Test), com salvaguarda dos seus direitos, incluindo perspectivas de evolução, em matéria salarial e de categoria profissional, mas com respeito pelas condições de organização do trabalho presentemente vigentes no sector de componentes, nestas se incluindo a organização do tempo de trabalho/horários de trabalho*, tendo esta proposta sido aceite pelos representantes dos trabalhadores.

2.6.1. Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação em função do sexo por motivo de maternidade na inclusão das duas trabalhadoras grávidas e das cinco trabalhadoras lactantes no presente processo de despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo promovido pela empresa ..., S.A., das trabalhadoras grávidas ... e ... e das trabalhadoras lactantes ..., ..., ..., ... e ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE JUNHO DE 2007, COM O VOTO CONTRA DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

Considerando que a empresa não esgotou os procedimentos previstos na lei relativamente ao processo de despedimento, nomeadamente quanto à questão que diz respeito à negociação no Ministério do Trabalho e ao encerramento definitivo do processo de despedimento colectivo pela existência de uma proposta formulada alternativa à manutenção dos postos de trabalho noutra área da empresa «a dos componentes», a CGTP vota contra por vislumbrar que o mesmo não está findo e deverá ser concluído de modo a afastar qualquer indício de discriminação.

PARECER N.º 46/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 183 – DG/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 9 de Maio de 2007, a CITE recebeu do Senhor Dr. ..., em representação da empresa, ..., S.A., com sede no Porto – ..., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., para efeitos de parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A trabalhadora arguida foi contratada pela entidade empregadora em 18/08/2006, para exercer as funções que correspondem à categoria profissional de Operador Ajudante de 1.º ano, na loja da Amadora.
 - 1.2.1. No exercício dessas funções, deveria propor aos clientes a adesão ao cartão promocional *Cartão* ..., no acto do pagamento das compras, apresentando as vantagens e funcionamento do mesmo, o qual permitiria aos clientes a acumulação e rebate de descontos nas Lojas ..., ..., ... e ...
- 1.3. O kit cartão é composto por 3 cartões, um principal e dois porta-chaves e funciona da seguinte forma:
 - 1.3.1. Os operadores devem utilizar o mesmo de imediato nessa compra, acumulando desde logo os descontos.
 - 1.3.2. Em caso de adesão, os descontos podem ser rebatidos no dia seguinte à compra, após o preenchimento dos dados do cupão e entrega do mesmo no local das lojas indicado para o efeito.
 - 1.3.3. Para se conseguir acumular descontos, é sempre necessário associar a compra do cliente ao seu cartão ...
 - 1.3.4. Os descontos podem ser rebatidos, total ou parcialmente, como meio de pagamento em compras de valor igual ou superior ao valor dos descontos actualizado.
 - 1.3.5. Tem a validade de 12 meses após a última compra, independentemente de quando foram acumulados.

- 1.3.6. Até dia 11 de Fevereiro p.p., todas as compras efectuadas com o cartão davam direito a um desconto de 10%.
- 1.3.7. O objectivo desta campanha visava causar um impacto na opinião pública da entidade empregadora, incrementando uma maior fidelização dos clientes e incentivando a regressar após o termo da campanha.
- 1.3.8. No quadro desta campanha altamente dispendiosa para a entidade empregadora, os funcionários receberam formação compatível.
- 1.3.9. Entre os dias 27 de Janeiro de 2007 e 11 de Fevereiro de 2007, a trabalhadora arguida trabalhou nas caixas POS da entidade empregadora.
- 1.3.10. Nos registos das caixas, constam 183 transacções com o cartão ..., que permitiram à trabalhadora arguida acumular descontos e assim beneficiar ilícita e indevidamente da quantia global de € 185,62.
- 1.3.11. A arguida registou no seu cartão principal ... n.º 1850045040665 e nos cartões secundários n.ºs 1850045040672 e 1850045040689, associados às transacções dos clientes, totalizando os pontos acumulados a quantia global de € 185,62.
- 1.3.12. A arguida, sempre que acumulava descontos no seu cartão, rasgava os *tickets* que deveriam ser entregues aos clientes, situação que originou várias queixas por parte dos clientes abrangidos, que se deslocaram posteriormente à loja, para reclamarem os valores que lhes eram devidos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O acesso ao emprego em condições de igualdade é um direito consagrado na Constituição da República Portuguesa e assegurado através de legislação específica. Também o direito das mulheres a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa, encontra especial acolhimento no ordenamento jurídico nacional, nomeadamente no Código do Trabalho e na Lei regulamentadora.
- 2.2. Como consequência do princípio constitucional indicado, sempre que se mostre necessário promover um despedimento, por motivo imputável ao trabalhador decorrente de comportamento que integre o conceito

de justa causa de despedimento, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido em tal infracção a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis, nos termos do disposto no artigo 411.º do Código do Trabalho.

Assim, a nota de culpa constitui peça fundamental do processo disciplinar, na medida em que é ela, e só ela, que delimita a acusação relevante, quer na fase *intra-empresarial*, quer mais tarde em sede judicial, onde poderá ser apreciada a licitude do despedimento.

- 2.3. Nos termos do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento se fundamenta em factos não relacionados com o estado de puérpério, gravidez ou lactância.
- 2.4. No caso *sub judice*, os documentos constantes do processo constituem prova do facto por que vem acusada a trabalhadora arguida, dado que tais documentos demonstram inequivocamente a autoria dos actos que, traduzidos em valores monetários, a entidade empregadora pretende atribuir à trabalhadora.
- 2.5. Quanto à prova testemunhal, do gerente da loja e da supervisora das caixas, ambos confirmam a importância da campanha do cartão ..., o mecanismo de funcionamento do cartão e as advertências feitas à trabalhadora arguida (*a fls. 17 a 19 do processo disciplinar*).
 - 2.5.1. O gerente afirma: ... *o depoente foi alertado para o facto da ... estar a debitar em cartão próprio, as percentagens de descontos dos talões correspondente a compras de clientes que a própria ia atendendo na sua caixa e após a confirmação da chefe de loja ... o depoente foi então verificar no portal do cartão de cliente da empresa, o saldo do cartão da ... (a fls. 19 do processo disciplinar)*.
 - 2.5.2. A supervisora confirma que mediante isso é que, na qualidade de chefe de loja, apurou o número do cartão de cliente da ... (*a fls. 17 do processo disciplinar*).
 - 2.5.3. Ora, as testemunhas ouvidas revelam total certeza relativamente à autoria dos factos efectuados, ao mecanismo fraudulento, conhecendo as quantias envolvidas e as respectivas datas.
- 2.6. A trabalhadora arguida não respondeu à nota de culpa. Decorre do depoimento da sua chefe de loja que a trabalhadora ora arguida se encontrava com dificuldades económicas.

- 2.7. O núcleo mais importante de violações do contrato capazes de fornecer *justa causa* à resolução é constituído por violações do princípio da leal colaboração, imposto pelo ditame da boa fé.

É de salientar que este conceito de confiança se não refere apenas a uma confiança pessoal ou subjectiva. Na generalidade dos casos, a referida base de confiança é afectada, quando se infringe o dever de leal colaboração, *cujo respeito é necessário ao correcto implemento dos fins práctico-económicos a que subordina o contrato*, conforme afirma o Prof. Baptista Machado, *RLJ*, 118.^o – 330 e seguintes.

Estes deveres reforçados de fidelidade e de leal colaboração visam também tutelar a subsistência e estabilidade das relações de trabalho duradouras, dado que certas funções (*como é o caso desta objecto de apreciação na questão em apreço*), ... *obedecem a deveres acessórios de conduta, que ganham relevo por referência à contextura circunstancial da situação concreta* ... conclui o Prof. Baptista Machado em Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Teixeira Ribeiro, II, Coimbra, 1979, p. 361.

Assim, a violação patente e culposa destes deveres de leal cooperação legítima, é um direito de resolução por justa causa.

- 2.7.1. Neste sentido, e tendo presente a matéria da acusação constante da nota de culpa ou seja:

- *Entre os dias 27/01/07 e 11/02/07 a arguida trabalhou nas caixas (POS) da entidade empregadora.*
- *Nos registos das caixas (POS) que infra se discriminam, consta que a arguida, durante o seu serviço, efectuou 183 transacções com cartão ... que permitiram acumular descontos que totalizaram a quantia global de € 185,62.*
- *O cartão principal 1850045040665 e os cartões secundários 1850045040672 1850045040689 pertenciam à arguida e demonstraram que as transacções dos clientes constantes da nota de culpa de fls. 4 a 11, totalizavam a quantia global de € 185,62.*

Assim apreciada a conduta da trabalhadora arguida, à luz do conceito de justa causa previsto no n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho, cujo conteúdo tem implícitas as regras conformativas dos conflitos de direitos, sempre se dirá:

- 2.8. São requisitos da justa causa de despedimento:

- 1) Um elemento subjectivo – traduzido no comportamento culposos do trabalhador, por acção ou omissão;

- 2) Um elemento objectivo – traduzido na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho;
 - 3) E o nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade, aferido segundo critérios de objectividade e de razoabilidade.
- 2.8.1. Entendido o despedimento como a pena capital do direito disciplinar laboral, a sua aplicação só é legítima quando a gravidade da falta o legitime. No caso em apreço, a trabalhadora, com o seu comportamento culposos, incumprindo as suas obrigações, revela-se prejudicial à organização disciplinada e produtiva da empresa, não sendo pois de exigir que o empregador a tenha de manter ao seu serviço.
 - 2.8.2. *Conforme é aceite pela doutrina e jurisprudência: Para que se verifique justa causa de despedimento é necessário a existência cumulativa dos seguintes requisitos: comportamento culposos do trabalhador; gravidade das consequências; impossibilidade imediata e prática da manutenção da relação de trabalho; actualidade do comportamento; proporcionalidade e adequabilidade do despedimento à gravidade da infracção e culpabilidade do infractor. Todos estes requisitos devem ser apreciados tendo em conta o principio da confiança, elemento indispensável à determinação da exigibilidade ou não manutenção da relação de trabalho e para aquilatar da proporcionalidade da pena aplicada* (Acórdão STJ de 6.06.2001: AD, 485.º – 700).
 - 2.8.3. O direito à segurança no emprego consagrado no artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa cede quando a permanência do trabalhador na empresa ponha em causa a existência ou a eficácia da estrutura produtiva por acto culposos ou ilegítimo seu.
 - 2.8.4. A gravidade mede-se pela infracção em si, pelas consequências em que ocorreu a sua prática e pelo grau de culpabilidade do agente. Está em causa o apuramento de eventual juízo de censurabilidade da conduta de uma trabalhadora grávida, que, em 2007, utilizou 183 vezes os seus cartões ..., beneficiando de descontos que bem sabia que não lhe eram devidos, tanto mais que até *rasgava os tickets dos clientes*, conforme relata a nota de culpa a fls. 12, ponto 22.
 - 2.8.5. Afigura-se que a sanção despedimento é manifestamente adequada quer ao facto praticado, quer às circunstâncias envolventes, quer ainda ao facto de a entidade empregadora ter

quantificado o eventual prejuízo directo em € 185,62, quer ainda ao prejuízo indirecto resultante das reclamações dos clientes lesados.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, afigura-se estarem reunidos os pressupostos constantes dos n.ºs 1 e 2 do disposto no artigo 396.º do Código do Trabalho, por via do comportamento culposos da trabalhadora arguida que violou as alíneas *a)*, *d)* e *e)* do n.º 3 do mesmo preceito.
- 3.2. Assim, e não se vislumbrando qualquer tipo de discriminação em função da maternidade, a CITE emite parecer favorável ao despedimento da trabalhadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE JUNHO DE 2007

PARECER N.º 47/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho conjugado com a alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 201 – DL-E/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 31 de Maio de 2007, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio à extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., formulado pelo Presidente da Fundação ... – ..., no âmbito de um processo de reestruturação promovido por aquela entidade.
- 1.2. Na carta enviada à CITE, datada de 29 de Maio de 2007, a direcção da Fundação refere que a trabalhadora foi admitida ao serviço daquela entidade, em 18 de Maio de 1999, com a categoria profissional de *Batedor de Ouro 2.ª*.
- 1.3. Na mencionada carta é ainda referido que à trabalhadora foi enviada a comunicação de intenção de proceder ao despedimento, através de carta registada com aviso de recepção, e que esta invocara a ilegalidade do seu despedimento junto da CITE, devido ao facto de se encontrar a gozar a dispensa para amamentação, relativamente ao seu filho, nascido em 4 de Outubro de 2006.
- 1.4. Da mencionada carta consta ainda que o presente despedimento não se encontra relacionado com motivos de ordem pessoal, ideológicos ou discriminação em função do sexo, e que tal se deve a razões objectivas que podem ser facilmente comprovadas.
- 1.5. A trabalhadora não apresentou resposta à intenção da empresa em proceder à cessação do seu contrato de trabalho, apesar de ter sido devidamente notificada para tal.
- 1.6. Para a extinção do posto de trabalho da trabalhadora, a direcção da Fundação invoca, sucintamente, que:
 - 1.6.1. No seguimento da reestruturação a que tem vindo a proceder, viu-se obrigada a reduzir os custos fixos, designadamente os que dizem respeito com o pessoal ao serviço, uma vez que a *Oficina de Batedor de Ouro* deixou de produzir.
 - 1.6.2. Será extinto o posto de trabalho da trabalhadora e o seu contrato de trabalho irá cessar no prazo de 60 (sessenta) dias a contar da

data da recepção da comunicação que lhe fora remetida, em 4 de Abril de 2007.

- 1.6.3. Tendo em conta o que decorre da lei, à trabalhadora será atribuída uma compensação pela cessação do contrato de trabalho, *... correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades, por cada ano completo de antiguidade, cujo valor ascende a 5.123,33 euros* (cinco mil cento e vinte e três euros e trinta e três cêntimos).
- 1.6.4. Será enviada cópia da comunicação de intenção de despedimento à Comissão de Trabalhadores da ..., para os efeitos previstos no n.º 1 do artigo 423.º do Código do Trabalho.

II – ENQUADRAMENTO

- 2.1. Em primeiro lugar, importa referir que a CITE não recebeu qualquer comunicação da referida trabalhadora a invocar a ilegalidade do presente despedimento.
- 2.2. No que diz respeito aos motivos alegados pela Fundação para a extinção do posto de trabalho da trabalhadora, salienta-se o seguinte:
 - 2.2.1. A legislação nacional prevê o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias (cfr. n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa).
 - 2.2.2. Como consequência do princípio constitucional indicado, dispõe o n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências mencionadas é, de acordo com a alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
 - 2.2.3. Assim sendo, a CITE, ao pronunciar-se sobre um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, que lhe é presente (onde não opera a presunção legal consagrada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho), tem obrigatoriamente de conhecer da matéria de facto, verificar da sua conformidade com as normas

legais, e apreciar se a entidade patronal fundamentou e demonstrou objectivamente as medidas que adoptou, de forma a afastar a possibilidade de as mesmas se relacionarem directamente com o estado da trabalhadora, conforme tem sido expresso em vários pareceres emitidos por esta Comissão.

- 2.2.4. Nos termos do disposto no artigo 402.º do Código do Trabalho, a extinção do posto de trabalho é definida por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento colectivo.
- 2.2.5. Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 397.º do Código do Trabalho, consideram-se, nomeadamente:
- a) *Motivos de mercado – redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;*
 - b) *Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, a reestruturação da organização produtiva ou a substituição de produtos dominantes;*
 - c) *Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.*
- 2.2.6. De acordo com a informação constante da comunicação de despedimento, a extinção do posto de trabalho da trabalhadora é motivado por razões económicas inerentes à paragem da *Oficina de Batedor de Ouro*. No entanto, da documentação remetida à CITE pelo empregador, não se retiram elementos suficientes capazes de serem enquadrados numa das alíneas do n.º 2 do artigo 397.º do Código do Trabalho.
- 2.2.7. Por outro lado ainda, o despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ocorrer desde que, cumulativamente, se verifiquem os requisitos constantes do artigo 403.º do Código do Trabalho (o que não é possível verificar, devido ao facto de o processo não comportar elementos sobre tal) e se encontrem cumpridos os procedimentos estabelecidos nos artigos 423.º a 425.º do Código do Trabalho.
- 2.2.8. Ora, no que diz respeito aos procedimentos estabelecidos no artigo 423.º do Código do Trabalho, designadamente no que

toca ao cumprimento do n.º 1 do referido preceito, e embora a empresa refira na comunicação de intenção de despedimento que irá enviar cópia da comunicação à Comissão de Trabalhadores da ..., tal formalidade não decorre do processo enviado à CITE.

2.2.9. Ainda no que diz respeito ao cumprimento da alínea *b*) do n.º 3 do artigo 423.º do Código do Trabalho por parte da entidade patronal, constata-se que, da comunicação de intenção de despedimento, não consta indicação sobre a categoria profissional da trabalhadora.

2.3. Assim, face à não observação das formalidades procedimentais, e ainda ao facto de a entidade patronal não ter fundamentado e demonstrado objectivamente que as medidas que adoptou nada têm a ver com o estado da trabalhadora, a extinção do posto de trabalho da trabalhadora, a ocorrer nestes termos, poderá consubstanciar uma discriminação em função do sexo.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a Comissão emite parecer desfavorável à extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., devido aos motivos apontados nos pontos 2.2.5. a 2.3. do presente parecer jurídico.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27 DE JUNHO DE 2007

PARECER N.º 48/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho – Flexibilidade de horário
Processo n.º 200 – FH/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 29/05/2007, a CITE recebeu do ... um pedido de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora ...
- 1.2. A trabalhadora tem a categoria profissional de Empregada de Distribuição Personalizada, exerce funções no Serviço de Alimentação dos ... e cumpre horário por turnos, das 8 às 16 horas ou das 14 às 22 horas.
- 1.3. Pretende a trabalhadora a passagem ao regime de horário flexível, a partir de 01/06/2007, pelo prazo de dois anos, passando a cumprir o horário fixo das 8 às 16 horas, permanecendo no regime de folgas rotativas.
- 1.4. Fundamenta o seu pedido do seguinte modo:
 - 1.4.1. *Tem a seu cargo uma filha, com menos de doze anos de idade, que faz parte do seu agregado familiar;*
 - 1.4.2. *Deixa o seu bebé a cargo do Centro de Apoio Social de Souselas – APSS, que toma conta das crianças das 7:30 às 18:00 horas;*
 - 1.4.3. *Há dias em que sai do serviço muito depois do horário de fecho do infantário;*
 - 1.4.4. *O pai da criança tem actividade profissional e não se encontra a beneficiar de horário flexível nem a tempo parcial.*
- 1.5. Os fundamentos da intenção de recusa apresentados pelo ... são, em resumo, os seguintes:
 - 1.5.1. O Serviço de Alimentação do ... funciona em dois turnos – manhã e tarde – com rotatividade semanal;
 - 1.5.2. O número de trabalhadores necessário ao regular funcionamento daquele serviço é, para o turno da manhã, de 50 para as copas, 50 para a confecção, 12 para o empratamento e 7 para enc./adm./dietistas. Para o turno da tarde e para as mesmas

actividades, este número é, respectivamente, de 47, 8, 11 e 2 trabalhadores.

- 1.5.3. *Actualmente prestam trabalho apenas nos horários de trabalho que correspondem ao turno da manhã (7h – 15h / 8h – 16h), uma trabalhadora em regime de flexibilidade de horário, duas por motivos de saúde e outra que beneficia do estatuto de trabalhador estudante, bem como as trabalhadoras que se encontram a gozar o direito a dispensa de trabalho para amamentação, que, presentemente, são seis.*
- 1.5.4. *Há oito trabalhadoras que se encontram a gozar a licença de maternidade que brevemente regressam ao serviço.*
- 1.5.5. *Sendo a rotação dos turnos semanal, conceder horários fixos no turno da manhã origina não só a falta de trabalhadores para laborar no turno da tarde, como que os horários dos restantes trabalhadores deixem de ser rotativos, invertendo-se, deste modo, o curso normal da organização do serviço.*
- 1.5.6. *Assim, um trabalhador num mês pode ter apenas uma semana no horário correspondente ao turno da manhã.*
- 1.5.7. *O direito à fixação de um horário, seguido ou não, com termo até às 20 horas para as trabalhadoras com filhos até aos 11 anos, previsto na alínea f) da cláusula 91.^a do Contrato Colectivo de Trabalho aplicável ao sector (Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 36, de 29/09/98), depende de o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizado com tal horário.*
- 1.5.8. *Actualmente apenas dois trabalhadores têm o horário fixo correspondente ao turno da tarde.*
- 1.5.9. *O cumprimento do contrato que o ... celebrou com os ... obriga ao fornecimento de todas as refeições nos horários previamente fixados em função das dietas dos doentes, não se compadecendo tal obrigação com quaisquer atrasos ou falhas, que, a sucederem, poriam em risco o pontual cumprimento, por parte do ..., do contrato que o vincula aos ...*
- 1.6. *Na apreciação escrita sobre o fundamento da intenção de recusa do ..., relativo ao seu requerimento para trabalhar no regime de flexibilidade de horário, a trabalhadora refere que o facto de haver outros trabalhadores em regime de flexibilidade de horário, com estatuto de trabalhador-estudante e a gozar o direito de dispensa de trabalho para amamentação e licença de maternidade não é justificativo para o indeferimento do requerimento da ora apresentante.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho consagra o direito de os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos trabalharem a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.
- 2.2. Para os trabalhadores não abrangidos pelo regime de trabalho especial para a Administração Pública, as condições de atribuição do direito a trabalhar com flexibilidade de horário encontram-se estabelecidas nos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho (Regulamentação do Código do Trabalho – RCT).
 - 2.2.1. Com as referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar (alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa).
 - 2.2.2. Admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004).
- 2.3. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de flexibilidade de horário à luz dos preceitos constantes dos n.ºs 2 e 3 do artigo 79.º da RCT, em que se entende *por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário*. E esses limites dizem respeito àquilo que a flexibilidade de horário deve conter:
 - a) Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
 - b) A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
 - c) Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.
 - 2.3.1. É de salientar que, nos termos do n.º 5 do citado artigo 79.º: *o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador*.
 - 2.3.2. Ora, quando não há conhecimento concreto deste tipo de horário elaborado pelo empregador, como é o caso *sub judice*, a CITE tem aceitado emitir pareceres sobre pedidos de horários fixos

que sejam enquadráveis nos citados limites da flexibilidade de horário, como no caso objecto do presente parecer.

2.4. Nesta conformidade, importa agora verificar se os motivos apresentados pelo ... se enquadram nas situações excepcionais acima referidas e, desse modo, justificam a recusa do pedido formulado pela trabalhadora.

2.4.1. Da argumentação da empresa, referida nos pontos 1.5.1. a 1.5.9., *supra*, retira-se que a pretensão da requerente, a ser satisfeita, iria provocar dificuldades de funcionamento do Serviço de Alimentação uma vez que o número de trabalhadores para laborarem no turno da tarde ficaria limitado, pondo em causa a regular prestação do serviço que o ... se comprometeu a prestar aos ...

2.4.2. O funcionamento regular do Serviço de Alimentação exige que a organização do tempo de trabalho seja feita em regime de turnos, nos termos do artigo 189.º do Código do Trabalho. O pedido da trabalhadora, a ser satisfeito, causaria perturbação no desempenho do turno da tarde e, consequentemente, dificultaria ou impossibilitaria o cumprimento por parte do ... daquilo a que se obrigou, servir as refeições aos doentes nas condições exigidas pelos ...

2.5. Deste modo, considera-se devidamente fundamentada a intenção de recusa do ... do pedido formulado pela trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa do ... do pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27 DE JUNHO DE 2007, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

Considerando o que dispõe a cláusula do CCT celebrado entre a ARESP e a FESHOT, nomeadamente, a sua cláusula 91 alínea f) referenciada até na carta que é enviada pelo ... à trabalhadora em 17/05/2007, prevê-se uma forma específica de adequar horários às situações concretas de trabalhadoras de modo a permitir-se a concretização do princípio da conciliação.

Recurso que se verifica que não foi sequer adoptado no caso vertente.

Por outro lado, não entendemos que esteja comprovada a inviabilidade da concessão do horário pretendido, para apoiar a família, não considerando sequer que estejam demonstrados os prejuízos sérios para o serviço que decorressem da concessão do solicitado horário, nomeadamente quando se refere que há outros trabalhadores a usufruírem de direitos também legalmente consagrados, utilização do estatuto de trabalhador-estudante, por exemplo.

Afigura-se-nos, aliás, que o que aqui ocorre é uma violação do princípio constitucional da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, inviabilizando a sua eficácia efectiva, tornando-a sistematicamente impraticável.

PARECER N.º 49/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho – Flexibilidade de horário
Processo n.º 211 – FH/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 11/06/2007, a CITE recebeu da ..., S.A., um pedido de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora ...
- 1.2. A trabalhadora pede uma *flexibilização* do seu horário de trabalho *para o turno da manhã com entrada às 8h30 e saída 1h30 mais tarde ou retirando ao seu vencimento diário o valor correspondente a 1h30 e*, para o turno da tarde, pretende mais 30 minutos para acrescentar aos 30 minutos que já tem para jantar, *mantendo-se a hora de entrada e saída*.
 - 1.2.1. A trabalhadora refere que *esta flexibilização de horário lhe é útil durante a semana, mantendo o horário normal nos fins-de-semana e feriados*, de modo a poder *conciliar a sua vida profissional com as suas responsabilidades familiares*.
- 1.3. A empresa pretende recusar o pedido de flexibilidade de horário por razões formais e substanciais.
 - 1.3.1. *Desde logo, o pedido apresentado pela trabalhadora não preenche os requisitos formais legalmente exigíveis, designadamente, carece de:*
 - 1) *Indicação da data a partir da qual pretende prestar os seus serviços em regime de flexibilidade de horário e a indicação do prazo, até ao máximo 2 anos, durante o qual pretende laborar sujeita a esse regime;*
 - 2) *Identificação dos filhos menores que tem a seu cargo e declaração de que os mesmos fazem parte do seu agregado familiar;*
 - 3) *Declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido de exercer o poder paternal.*
- 1.4. *Para além das referidas formalidades, existem também razões relacionadas com o regular e normal funcionamento das lojas que obstam à aceitação do pedido apresentado pela trabalhadora.*

- 1.4.1. A empresa refere ser do conhecimento da trabalhadora que *se encontram, neste momento, a trabalhar nas nossas lojas do aeroporto – ... e ... – quatro (4) caixeiros, dois (2) supervisores e uma (1) encarregada de loja. Todos estes trabalhadores executam o seu trabalho em regime de turnos rotativos – turno da manhã, das 7h00 às 15h30, com intervalo de 30m e no turno da tarde das 14h00 às 22h00, com intervalo de 30m –, com excepção da caixa lactante ..., cujos turnos têm início e fim em horas diferentes das indicadas, em virtude da dispensa de aleitação, e da encarregada de Loja, cujo horário é organizado em função das necessidades das duas lojas. A rotatividade dos turnos processa-se da seguinte forma: dois dias no turno da manhã, dois dias no turno da tarde e duas folgas.*
- 1.4.2. *Actualmente, os horários são organizados por forma a que, em cada uma das lojas, exista uma caixa a realizar o turno da manhã e uma caixa a realizar o turno da tarde, assegurando-se, dessa forma, a abertura e o fecho de ambas as lojas. Na organização dos horários, a realizar a partir do mês de Junho, há que atender aos seguintes factores:*
- 1) A trabalhadora caixa ... encontra-se a gozar dispensa para aleitação até ao próximo dia 17/10/2007, praticando no turno da manhã o horário das 8h00 às 14h30 e no turno da tarde o horário 15h00 às 21h00;*
 - 2) O supervisor ... gozará de licença sem vencimento entre 15 de Junho e 31 de Julho;*
 - 3) De acordo com o mapa de férias afixado, os trabalhadores irão gozar as suas férias durante os próximos meses.*
- 1.4.3. A empresa acrescenta que *o pedido de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora para o turno da manhã, o mesmo não poderá ser atendido, sob pena de ser posto em causa o normal e regular funcionamento dos dois estabelecimentos. Assim, tendo em conta os factores acima indicados, a aceitação do pedido formulado pela trabalhadora – início do turno da manhã às 8h30 – inviabilizaria a abertura da loja às 7h00 em situações em que o horário desta coincida com o horário da trabalhadora lactante, que apenas inicia o turno da manhã às 8h00, e, bem assim, em situações em que um outro trabalhador se encontre a gozar um período de férias. Mas, ainda que a execução do turno da manhã da trabalhadora requerente não coincida com o da trabalhadora lactante ou de algum trabalhador que se encontre de férias, ainda assim*

haveria apenas uma caixa para as duas lojas, o que é inconcebível por serem necessárias duas caixas, uma para cada loja.

- 1.4.4. *Por outro lado, e no que se refere ao turno da tarde, em que é proposta a redução, em 30 minutos, do período normal de trabalho, a empresa salienta que, de acordo com a lei, a flexibilidade de horário consiste na possibilidade de o trabalhador escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho e não em reduzir esse período. Assim, para além de legalmente inadmissível, não se afigura possível reduzir 30 minutos ao turno da tarde, que, comparativamente com o da manhã, já tem uma redução de 30 minutos.*
- 1.5. A empresa conclui que não pode aceitar o pedido de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora, porque a aceitação do mesmo impede o regular e normal funcionamento das lojas, pois, em alguns dias, não seria possível assegurar a abertura das lojas às 7h00. Por outro lado, a aceitação do seu pedido determinaria à ... avultados prejuízos, pois o incumprimento da obrigação de manter abertas as instalações a partir das 7h00, constante na licença de ocupação concedida pela ..., obriga ao pagamento de avultadas sanções pecuniárias diárias ou até mesmo o cancelamento da licença.
- Acresce ainda que a contratação de um novo funcionário para colmatar as ausências determinadas pela flexibilidade de horário requerida afigura-se inoportuno, tendo em conta a actual situação financeira da empresa.
- 1.6. A trabalhadora requerente recebeu os fundamentos da intenção de recusa ao seu pedido de flexibilidade de horário, em 30/05/2007, não constando do processo qualquer apreciação escrita sua sobre os referidos fundamentos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho consagra o direito de os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos trabalharem a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.
- 2.2. Para os trabalhadores não abrangidos pelo regime de trabalho especial para a Administração Pública, as condições de atribuição do direito a trabalhar com flexibilidade de horário encontram-se estabelecidas nos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho (Regulamentação do Código do Trabalho – RCT).

- 2.2.1. Com as referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar (alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa).
- 2.2.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 80.º da RCT que *o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*
- a) *Indicação do prazo previsto, até ao máximo de dois anos, ou de três anos no caso de três filhos ou mais;*
 - b) *Declaração de que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração deste regime de trabalho ou, no caso de flexibilidade de horário, que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.*
- 2.2.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004).
- 2.3. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de flexibilidade de horário à luz dos preceitos constantes dos n.ºs 2 e 3 do artigo 79.º da RCT, em que se entende *por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário*. E esses limites dizem respeito àquilo que a flexibilidade de horário deve conter:
- a) Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
 - b) A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
 - c) Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.
- 2.3.1. É de salientar que, nos termos do n.º 5 do citado artigo 79.º: *o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador*.

- 2.3.2. Ora, quando não há conhecimento concreto deste tipo de horário elaborado pelo empregador, como é o caso *sub judice*, a CITE tem aceitado emitir pareceres sobre pedidos de horários fixos que sejam enquadráveis nos citados limites da flexibilidade de horário, como no caso objecto do presente parecer.
- 2.4. Nesta conformidade, verifica-se, desde logo, que a trabalhadora requerente não cumpriu os requisitos a que alude o ponto 2.2.2. para solicitar ao empregador autorização para trabalho com flexibilidade de horário.
- 2.5. No que tange aos motivos apresentados pela empresa, referidos nos pontos 1.3. a 1.5., *supra*, retira-se que a pretensão da requerente, a ser satisfeita, iria pôr em causa o normal e regular funcionamento das duas lojas do aeroporto de ..., pondo em risco a abertura das mesmas às 7h00.
- 2.5.1. Segundo a empresa, o incumprimento da obrigação de manter abertas as instalações a partir das 7h00, constante da licença de ocupação concedida pela ..., acarreta o pagamento de avultadas sanções pecuniárias diárias ou até mesmo o cancelamento da licença e a contratação de um novo funcionário para colmatar as ausências determinadas pela flexibilidade de horário requerida, o que se afigura incomportável tendo em conta a actual situação financeira da empresa.
- 2.6. Deste modo, considera-se devidamente fundamentada a intenção de recusa da empresa do pedido formulado pela trabalhadora, tanto no que respeita às questões formais como às substanciais.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., S.A., do pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27 DE JUNHO DE 2007

PARECER N.º 50/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 203 – DL-E/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 1 de Junho de 2007, a CITE recebeu da empresa ..., Electricidade e Telecomunicações, L.^{da}, pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., a exercer funções de escriturária de 2.ª, no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho.
- 1.2. Conforme informação constante do pedido que dirige à CITE, a empresa refere que:
 - A trabalhadora foi admitida na empresa em 1 de Janeiro de 2000, para desempenhar funções de escriturária de 2.ª, e esteve de baixa médica entre 27/02/2006 e 04/08/2006;
 - Em 05/08/2006, a trabalhadora iniciou a licença por maternidade, que finalizou em 31/12/2006;
 - A trabalhadora é trabalhadora lactante, conforme a declaração que apresentou em 24/01/2007;
 - A extinção do posto de trabalho é determinado por motivos económicos em virtude do período de grande crise financeira que a empresa está a atravessar;
 - A empresa tem um passivo acumulado de relevante importância, sem perspectivas de recuperação no curto e médio prazo em consequência da estagnação do sector da construção civil, da concorrência de outras empresas do sector e de algumas situações de incumprimento por parte dos seus devedores;
 - Como consequência da situação referida, a empresa é parte em diversos processos judiciais, só tendo conseguido evitar o seu encerramento definitivo através da realização de garantias pessoais concedidas pelo sócio-gerente, e da negociação de prazos mais dilatados para pagamento das dívidas de maior montante;
 - Encontra-se pendente uma dívida à Segurança Social no montante de € 35.000,00, para liquidação em processo executivo;
 - Para evitar o processo de insolvência é necessário eliminar determinados custos fixos e extinguir postos de trabalho não essenciais à sua actividade;

- O longo período em que a trabalhadora esteve ausente (de 27/02/2006 a 31/12/2006) permitiu aferir a essencialidade do seu posto de trabalho para a actividade da empresa, tendo-se concluído pela sua extinção a fim de assegurar a prossecução da actividade da empresa;
- A empresa tem ao seu serviço o sócio-gerente, a trabalhadora e dois electricistas;
- A empresa não dispõe de outro posto de trabalho compatível com as funções desempenhadas pela trabalhadora;
- Os motivos invocados não são devidos a uma actuação culposa da empresa ou da trabalhadora;
- Em 24/04/2007, a empresa comunicou à trabalhadora a extinção do seu posto de trabalho, a produzir efeitos no sexagésimo dia posterior à sua recepção;
- A trabalhadora pronunciou-se e requereu a intervenção da Inspeção-Geral do Trabalho;
- A empresa também requereu a intervenção deste organismo que emitiu o relatório, de 28/05/2007, no qual consta que:
 - a) Não existem contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho a extinguir;
 - b) Não se aplica o regime previsto para o despedimento colectivo;
 - c) Não se verificam os pressupostos da aplicação do disposto no n.º 2 do artigo 403.º do Código do Trabalho;
- A indemnização devida à trabalhadora pelo despedimento será colocada à sua disposição até ao sexagésimo dia posterior à recepção da comunicação de extinção de posto de trabalho.

1.3. Da comunicação da extinção de posto de trabalho, de 24 de Abril de 2007, consta, sucintamente, que:

- A extinção do posto de trabalho é determinado por motivos económicos em virtude do período de grande crise financeira que a empresa está a atravessar;
- A empresa tem um passivo acumulado de relevante importância, sem perspectivas de recuperação no curto e médio prazo em consequência da estagnação do sector da construção civil, da concorrência de outras empresas do sector e de algumas situações de incumprimento por parte dos seus devedores;
- É uma microempresa, cuja orgânica compreende o sócio-gerente, dois electricistas e uma escriturária;
- Para evitar um processo de insolvência, é necessário eliminar determinados custos fixos e extinguir os postos de trabalho não essenciais à sua actividade ou que se revelem injustificados face à reduzida e frágil estrutura da empresa;

- No longo período de ausência, desde 27/02/2006 a 31/12/2006, o contrato esteve suspenso por motivo imputável à trabalhadora, tendo revelado que o seu posto de trabalho poderia e deveria ser extinto, não se justificando a sua manutenção em face da pequena estrutura da empresa e da redução do volume de negócios;
 - A categoria profissional a extinguir é a de escriturária, sendo a trabalhadora a única trabalhadora abrangida;
 - A empresa não dispõe de outro posto de trabalho compatível com o da trabalhadora;
 - O contrato de trabalho extinguir-se-á no sexagésimo dia posterior à recepção desta comunicação sendo, até essa data, colocada à disposição da trabalhadora a indemnização que lhe é devida pelo despedimento;
 - Em atenção à situação de lactante e a partir da data da comunicação da extinção do posto de trabalho, a trabalhadora fica dispensada de prestar trabalho, embora mantenha o vínculo laboral.
- 1.4. A trabalhadora respondeu à comunicação da extinção do seu posto de trabalho em 7 de Maio de 2007, e sobre esta referiu, sucintamente, que:
- Desconhece se a empresa, de momento, atravessa dificuldades económicas e/ou estruturais que justifiquem o seu despedimento, opondo-se ao mesmo até prova em contrário;
 - É trabalhadora lactante;
 - Requer a intervenção da Inspeção-Geral do Trabalho e da CITE.
- 1.5. O presente processo é composto, para além dos documentos acima mencionados, por:
- Ficha pessoal de trabalhador;
 - Recibo de vencimento do mês de Março;
 - Ofício da Inspeção-Geral do Trabalho;
 - Transacção por documento particular, referente a acordo no montante e forma de pagamento de uma dívida da empresa, de 13 de Dezembro de 2006;
 - Dois requerimento de suspensão da instância por acordo de pagamento de dívida, de 10 de Fevereiro de 2006;
 - Documento de descrição de dívidas à Segurança Social, de 16 de Maio de 2007.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto,

incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.¹

Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

2.1.1. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Cabe à CITE emitir o parecer referido, por força da alínea *e*) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.2. Nos termos do artigo 402.º do Código do Trabalho, a extinção do posto de trabalho é determinada por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento colectivo.

2.2.1. São considerados motivos estruturais o desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes (cfr. alínea *b*) do n.º 2 do artigo 397.º do Código do Trabalho).

2.3. De acordo com a informação veiculada pela empresa, o presente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho é motivado pelo facto de a empresa estar a atravessar um período de grande crise financeira com um passivo acumulado e com o incumprimento por parte dos seus devedores.

2.4. Para se efectivar um despedimento por extinção de posto de trabalho, é necessária a verificação dos requisitos previstos nos artigos 402.º a 404.º do Código do Trabalho e o cumprimento do procedimento estabelecido nos artigos 423.º a 425.º do mesmo diploma.

2.5. Para efeitos do artigo 403.º do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:

- Os motivos indicados não sejam devidos a uma actuação culposa do empregador ou do trabalhador;
- Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- Não se verifique a existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;

¹ N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

- Não se aplique o regime previsto para o despedimento colectivo;
- Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.

2.5.1. Havendo uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico na mesma secção ou estrutura equivalente, devem ser observados os seguintes critérios:

- 1.º Menor antiguidade no posto de trabalho;
- 2.º Menor antiguidade na categoria profissional;
- 3.º Categoria profissional de classe inferior;
- 4.º Menor antiguidade na empresa.

A subsistência da relação de trabalho torna-se praticamente impossível desde que, extinto o posto de trabalho, o empregador não disponha de outro que seja compatível com a categoria do trabalhador (cfr. n.º 3 do artigo 403.º do Código do Trabalho).

2.6. Quando o posto de trabalho a extinguir diz respeito a uma trabalhadora lactante acresce, aos requisitos mencionados, uma especial protecção legal, imposta pela Constituição e pelo n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, como forma de evitar qualquer discriminação com base no sexo em virtude da maternidade.

Nos casos de despedimento por extinção de posto de trabalho, a lei não determina a existência de uma presunção legal, apenas ilidível com apresentação de prova em contrário (como acontece no caso de se verificar a intenção de despedimento por facto imputável a uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante). A especial protecção consagrada nesta modalidade de cessação do contrato de trabalho traduz-se na obrigação, que impende sobre a entidade empregadora, de fundamentar e demonstrar objectivamente as medidas adoptadas, com vista a afastar a possibilidade de estas se afigurarem como menos favoráveis a uma trabalhadora pelo facto de se encontrar a amamentar.

2.7. De acordo com a alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, no caso de despedimento por extinção do posto de trabalho de trabalhadora lactante, o processo deve ser remetido à CITE, depois das consultas referidas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 424.º do Código do Trabalho.

Muito embora seja este o procedimento que a entidade empregadora deve observar, uma vez que a trabalhadora, em resposta à comunicação da extinção do seu posto de trabalho, solicitou a intervenção da Inspecção-Geral do Trabalho, foi junto ao processo o parecer daquela entidade que atestou a inexistência de contratos a termo para as tarefas correspondentes ao posto de trabalho extinto, a não aplicação do regime

previsto para o despedimento colectivo e a não verificação dos pressupostos a que se refere o n.º 2 do artigo 403.º do Código do Trabalho.

- 2.8. À CITE cabe, por força das suas atribuições, averiguar a objectividade da selecção do posto de trabalho a extinguir.

A empresa argumenta que para tornar viável a sua existência é necessário *eliminar determinados custos fixos, e extinguir os postos de trabalho não essenciais à sua actividade ou que se revelem injustificados em face da reduzida e frágil estrutura da empresa.*

O critério utilizado para a escolha do posto de trabalho a extinguir foi o da essencialidade do mesmo à actividade da empresa.

Para a aferição dessa essencialidade, o argumento invocado pela empresa foi *o período de ausência da trabalhadora, em gozo de licença por maternidade de 27/02/2006 a 31/12/2006 que demonstrou que esse posto de trabalho poderia e deveria ser extinto e que o mesmo não se justifica tendo em conta a pequena estrutura da empresa e o menor volume de negócios.*

Em face do que antecede, não é possível apurar quais os motivos objectivos da extinção do posto de trabalho de escriturária.

De facto, não foram referidas as tarefas que a trabalhadora desempenhava e a razão por que deixaram de ser essenciais à actividade da empresa.

Não é, por isso, possível avaliar com clareza a necessidade de extinção do posto de trabalho desta trabalhadora lactante em virtude da redução da actividade da empresa, desconhecendo-se em que medida essa redução afectou a diminuição das tarefas por si desempenhadas, de forma a já não justificar a sua prestação.

De acordo com os argumentos apresentados, conclui-se até que a escolha foi subjectiva, pois foi determinada pelo facto de a trabalhadora ter estado de licença por maternidade e não por razões concretas relacionadas com a diminuição do volume de trabalho, que não foi concretizado, nem tão pouco com a alegada reduzida e frágil estrutura da empresa, que se desconhece se alguma vez foi diferente.

Justificar a desnecessidade de um posto de trabalho por motivo de ausência da trabalhadora que o ocupa em virtude do gozo de licenças por maternidade viola o princípio da protecção no trabalho e no despedimento traduzido no direito a retomar a actividade contratada no termo dessa licença (artigo 96.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento, por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., promovido pela empresa ... – Electricidade e Telecomunicações, L.^{da},

por não se apresentar fundamentado com objectividade e, nesses termos, poder configurar uma discriminação com base no sexo por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 27 DE JUNHO DE 2007**

PARECER N.º 51/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea b) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 209 – DG-C/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 8 de Junho de 2007, a CITE recebeu, em mão, da direcção do Centro Social e Paroquial do ... – Centro Infantil de ..., cópia de um processo de despedimento colectivo, abrangendo onze trabalhadores, no qual se inclui a trabalhadora grávida ..., educadora de infância, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea b) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. No Centro Infantil de ... do referido Centro Social e Paroquial existe uma dependência na qual funcionam as valências de pré-escolar e de ATL.
- 1.3. A entidade empregadora enviou comunicação, informando sobre o encerramento de actividades do Centro Infantil e sobre o despedimento colectivo dos trabalhadores que se encontram afectos ao mencionado Centro, às seguintes entidades: ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, à unidade local da Amadora do Centro Distrital de Segurança Social de Lisboa e ao Patriarcado de Lisboa, bem como à trabalhadora grávida ...
- 1.4. Na comunicação enviada à citada trabalhadora, por esta recebida em 31 de Maio p.p., a entidade empregadora refere: *como já lhe foi comunicado em 16 de Março de 2007, o Centro Infantil de ... vai encerrar a totalidade da sua actividade em 31 de Julho de 2007.*
De facto, o decréscimo acentuado de utentes em ATL ao longo dos últimos anos no referido estabelecimento, com a respectiva futura devolução de verba à Segurança Social pela diferença apresentada, combinado com o valor das mensalidades praticadas, coloca a Instituição numa situação de inviabilidade económica, impossível de contornar no futuro, pondo mesmo em causa a totalidade dos postos de trabalho.
A entidade empregadora anexa à mencionada comunicação a *discriminação das contas finais* que se propõe liquidar na data da cessação do contrato individual de trabalho, em 31 de Julho p.f., bem como a compensação a que se refere o artigo 401.º do Código do trabalho.

- 1.5. Na comunicação remetida ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social consta que, de acordo com a alínea c) do artigo 419.º do Código do Trabalho, se informa que os critérios de selecção de trabalhadores, subjacentes ao procedimento de despedimento colectivo, foram o da cessação dos contratos de trabalho a termo, o da menor antiguidade no posto de trabalho, o da menor antiguidade na categoria profissional e o da menor antiguidade na instituição.
- A entidade empregadora informa ainda que das onze trabalhadoras abrangidas pelo despedimento colectivo, *foram aceites e negociados quatro (...) que voluntariamente aceitaram o referido despedimento.*
- 1.6. O referido relatório de gestão, que reflecte a análise efectuada às contas do Centro Infantil de ..., menciona que *visou avaliar a situação económico-financeira do estabelecimento, que é possível constatar que o Centro tem um prejuízo acumulado de € 28.059,19 até Outubro de 2006, sendo 34,14% provenientes do pré-escolar e 65,86% da valência ATL e que, neste sentido, (se) conclui que a estrutura de custos das duas valências actualmente existentes não consegue ser coberta pelo total de proveitos e ganhos gerados.*
- Do mesmo relatório, consta ainda que *importa referir que as participações da Segurança Social responsáveis até Outubro por 70% do total de proveitos, baseiam-se em acordos de cooperação estabelecidos entre esta entidade e a Instituição, sendo o critério utilizado, para a qualificação das referidas participações, o número de utentes. (...) A instituição recebe mensalmente a participação relativa a 53 crianças do pré-escolar e a 50 crianças do ATL, ambas as valências do Centro Infantil de ... Posteriormente, a Instituição envia os mapas de frequência, por valência, para a Segurança Social, encarregando-se esta de regularizar, nos meses seguintes, as verbas que foram atribuídas em excesso, se o número mensal de crianças que frequenta o estabelecimento for inferior ao acordado. Sabendo que actualmente frequentam o Centro Infantil um total de 67 crianças (47 pré-escolar e 20 ATL, dados relativos a Janeiro de 2007), as verbas a repor pela Instituição serão obviamente muito elevadas. Conclui-se, pois, adianta o relatório, que a diminuição considerável das participações da Segurança Social levará ao agravamento substancial dos prejuízos agora apresentados, contribuindo para uma situação de total desequilíbrio económico-financeiro do estabelecimento e até do estabelecimento como um todo.*
- 1.7. A entidade empregadora junta ao processo cópia de um mapa com os dados relativos à frequência de utentes na pré-escolar e no ATL do Centro Infantil de ..., no período compreendido entre Janeiro de 2003 e Maio de 2007, uma cópia do mapa de pessoal ao serviço da entidade empregadora e uma cópia do mapa com o nome das trabalhadoras

incluídas no despedimento colectivo e com o valor das respectivas indemnizações.

- 1.8. A entidade empregadora junta igualmente ao processo a cópia da acta de uma reunião de negociações, realizada em 6 de Junho de 2007, na qual estiveram presentes: o representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, dez trabalhadoras incluídas no despedimento colectivo, sendo uma delas a trabalhadora grávida ..., uma trabalhadora cujo contrato a termo dura até 30 de Julho p.f., a advogada da trabalhadora grávida, um representante da entidade empregadora, o presidente da direcção da mesma entidade e a coordenadora da instituição. Consta da acta que *foi apresentada a situação da (...) trabalhadora grávida, entendendo a advogada que não estavam cumpridos os requisitos para o despedimento colectivo. O representante do Ministério do Trabalho informou que os requisitos para o referido despedimento colectivo estavam cumpridos.*

A Acta foi assinada por todos os presentes.

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 (*vide*, entre outros, os acórdãos proferidos nos processos 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, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea *c*) do artigo 3.º daquela directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

- 2.2. Em conformidade com o referido normativo comunitário, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres*, sendo a CITE tal entidade, de acordo com o preceituado no artigo 494.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 2.3. Nos termos do n.º 1 do artigo 397.º do Código do Trabalho, *considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de microempresa e de pequena empresa, por um lado, ou de média e grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos*, e dispõe o n.º 2 do mesmo artigo que, para efeitos do citado n.º 1, *consideram-se, nomeadamente:*
- *Motivos de mercado – redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;*
 - *Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;*
 - *Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.*
- 2.4. Em conformidade com o artigo 419.º do Código do Trabalho, a entidade empregadora comunicou, por escrito, à trabalhadora grávida e às restantes trabalhadoras a intenção de proceder ao despedimento colectivo informando que tal decisão se baseia em motivos de mercado – que se prendem com a diminuição de crianças a frequentar o Centro, o que tem vindo desde há algum tempo a originar o desequilíbrio económico-financeiro (motivo estrutural), ao qual subjaz a obrigatoriedade de devolver à Segurança Social o valor que a mesma entregou como forma de apoio a crianças que, conforme refere a entidade empregadora e reflecte o mapa de frequência, não vieram a frequentar o Centro. O referido encontro de contas inviabiliza economicamente a instituição e coloca em causa a totalidade dos postos de trabalho.

- 2.5. A acta da reunião mantida entre as trabalhadoras, os representantes da empresa, a advogada da trabalhadora grávida e o representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade menciona que a advogada da trabalhadora grávida referiu que não estariam cumpridos os requisitos para o despedimento colectivo, tendo os presentes sido informados pelo representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social que todos os requisitos se encontrariam cumpridos. Da acta da mesma reunião não ficou demonstrado que tivesse havido qualquer irregularidade no procedimento do presente despedimento colectivo, tendo inclusivamente quatro, das onze trabalhadoras a despedir, acordado com a entidade empregadora a revogação do seu contrato de trabalho.
- 2.6. Ora, assim sendo e uma vez que foram descritos os motivos para o despedimento colectivo, que foi apresentado quadro de pessoal discriminado por sectores do Centro, que foram indicados os critérios que serviram de base para a selecção dos trabalhadores a despedir, que foi indicado o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas, que foi indicado o período de tempo no decurso do qual a instituição pretende efectuar o despedimento e que foi indicado o método de cálculo da compensação e da indemnização a conceder à trabalhadora, é de concluir que a CITE não vislumbra que haja indícios de discriminação em função do sexo por motivo de maternidade na inclusão da trabalhadora grávida no presente processo de despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao que antecede, e porque a entidade empregadora encerra a actividade desenvolvida no Centro Infantil de ..., a CITE não se opõe ao despedimento colectivo promovido pelo Centro Social e Paroquial do ..., que abrange a trabalhadora grávida ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27 DE JUNHO DE 2007

PARECER N.º 52/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 221 – DL/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 5 de Março de 2007, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos da legislação mencionada em epígrafe, formulado pelo Colégio da ..., L.^{da}, quanto à sua trabalhadora lactante ...
- 1.2. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à arguida.
- 1.3. O processo disciplinar foi precedido de processo prévio de inquérito, mandado instaurar pela Directora Pedagógica do Colégio, em 19 de Abril de 2007, na sequência de uma participação elaborada por uma colega da arguida (...), de uma declaração subscrita pela avó da aluna ... e de uma declaração do pai da aluna ..., durante o qual foram ouvidos os dois familiares daquelas alunas e três colaboradoras da entidade patronal.

No decurso do referido processo, foi ainda solicitado pela Coordenadora e pela Directora Pedagógica da entidade patronal que a trabalhadora arguida apresentasse um relatório das actividades desenvolvidas, no dia da realização do piquenique da Páscoa (28 de Fevereiro de 2007), visto a mesma não ter participado na referida actividade. Em resposta, a trabalhadora arguida enviou a comunicação escrita constante a fls. 5 e seguintes do processo disciplinar, na qual refere, sucintamente, que:

- No dia 28 de Fevereiro de 2007, em virtude de se encontrar a gozar a dispensa para amamentação, não fez mais que cumprir o horário que lhe foi estipulado pela Directora do Colégio, tendo chegado ao mesmo pelas 10h30;
- Durante o período de trabalho, permaneceu nas instalações do Colégio e desenvolveu funções inerentes ao cargo de professora de apoio, cujo trabalho concluiu em casa;
- Houve dias em que lhe foram atribuídas funções que não se integram na sua categoria profissional e noutros dias não lhe foram atribuídas quaisquer funções;
- Não lhe foram dados a conhecer os objectivos fixados pela entidade patronal para o presente ano, nem a avaliação de desempenho

respeitante ao ano em que exerceu as funções de professora titular de turma (2006);

- Nos dias 10 e 11 de Abril de 2007, faltaram duas docentes e foram colocadas auxiliares de educação a leccionar, quando se encontra habilitada para tal.

- 1.4. A trabalhadora, que exerce as funções inerentes à categoria profissional de professora do 1.º Ciclo do Ensino Básico, foi admitida ao serviço da arguente, em 1 de Setembro de 2002, para praticar um horário semanal de trabalho de 28 horas, o qual inclui 25 horas de trabalho lectivo e 3 horas de coordenação.
- 1.5. A acusação feita à trabalhadora e constante da nota de culpa refere-se ao comportamento irregular tido pela mesma, no dia 19 de Março de 2007 (não incluindo o eventual comportamento relatado a fl. 4 do processo pela Coordenadora e pela Directora do Colégio), no decurso da realização da prova de *descascar batatas*, na qual participaram os pais dos alunos.
 - 1.5.1. Da mencionada acusação, consta que os alunos estavam organizados em grupos e para cada um dos grupos tinha sido designada uma funcionária (docente ou auxiliar), responsável pelo acompanhamento das crianças nos diversos espaços do Colégio.
 - 1.5.2. A arguida ficou responsável pelo grupo do 4.º ano, o qual integrava ainda irmãos de outros alunos, com idades compreendidas entre os dois e os sete anos de idade.
 - 1.5.3. Na sala pela qual a arguida ficou responsável, desenrolou-se a prova de *descascar batatas*, onde foram utilizadas facas de cozinha.
 - 1.5.4. Na data indicada, cerca das 16h45, o pai da aluna ... (...) informou a Professora ... que, na sala entregue à responsabilidade da arguida, não se encontrava nenhum adulto a fazer o acompanhamento dos alunos.
Perante tal, a professora ... solicitou à avó da aluna ... (...) para se deslocar à referida sala, na qual veio a constatar que se encontravam cerca de quinze crianças *à volta de um algaridar com facas nas mãos e a descascar batatas*, com idades entre os cinco e os nove anos, o que levou a familiar da aluna a arrumar as facas e a encaminhar as crianças para o recreio.
 - 1.5.5. *A conduta da arguida, culposa e muito grave, constitui infracção disciplinar por violar os deveres constantes das alíneas c), d), e) e i) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho e as*

obrigações previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 274.º ... que, pelas suas consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral ..., integrando-se tal nos termos do disposto no n.º 1 e nas alíneas a), d) e h) do n.º 3 do artigo 396.º do mesmo Código, sendo possível o seu despedimento.

- 1.5.6. A entidade patronal fixou à trabalhadora um prazo de 10 dias úteis, para, querendo, consultar o processo e responder por escrito à nota de culpa, e requerer quaisquer diligências probatórias pertinentes para a descoberta da verdade.
- 1.6. Na resposta à nota de culpa (fls. 24 a 28 do processo), a trabalhadora alegou, em síntese, que:
- a) Embora os factos constantes dos artigos 1.º e 2.º da nota de culpa sejam verdadeiros, *não corresponde rigorosamente à verdade* o que consta dos artigos 3.º e seguintes da mesma;
 - b) *... apenas lhe foi dito para ajudar no desenrolar da actividade na sala, onde, ..., estavam muitos ... adultos, nomeadamente os pais dos alunos e os docentes responsáveis pela actividade;*
 - c) No dia 19 de Março de 2007, cerca das 16h45, e já no período em que goza da dispensa para a amamentação, se viu obrigada a sair do local de trabalho, em virtude de ter recebido uma chamada telefónica do seu pai a informar que a sua filha menor de idade *denotava estar com cólicas e febres muito altas*, pelo que deveria levá-la ao médico;
 - d) *Dada a ansiedade e nervosismo com que ficou ..., esqueceu-se de dizer aos colegas e pais presentes na sala que tinha de sair*, mas que verificou que os alunos estavam devidamente acompanhados pela coordenadora da actividade, a qual deveria ter mantido as suas funções após a sua saída;
 - e) *... não deixou quaisquer alunos abandonados e sem estarem acompanhados por outros adultos, tanto do corpo docente como pais ..., e que a referida ... actividade seria realizada pelos pais dos alunos, os únicos que estavam referenciados como competentes para utilizar as facas disponíveis para a actividade em apreço;*
 - f) Os factos constantes dos artigos 13.º a 19.º da nota de culpa não correspondem à verdade;
 - g) Não lhe estão distribuídas funções docentes, nem lhe foi pedido para acompanhar os alunos no Piquenique;
 - h) Quando entrou no Colégio, cerca das 10h30 (horário estabelecido em razão do gozo da dispensa para amamentação), já o autocarro tinha partido com os alunos e os docentes, conforme referiu à Directora Pedagógica na comunicação escrita, datada de 16 de Abril de 2007;

- i) Foi retirada do exercício das funções docentes como professora titular de turma, em virtude do exercício de direitos inerentes à gravidez e à maternidade;
 - j) É uma professora incansável, dedicada e competente, sendo o seu desempenho profissional de qualidade reconhecida, e que nunca teve um comportamento menos próprio para quem quer que fosse;
- 1.7. A trabalhadora arguida requereu a audição de quatro testemunhas e requereu estar presente em todas as inquirições que viessem a ser realizadas no âmbito do processo disciplinar.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A nota de culpa delimita a acusação, quer durante a fase em que decorre o processo disciplinar, quer em sede judicial. Daí que nem a entidade patronal poderá proceder ao despedimento de um/a trabalhador/a com base em comportamentos que não constem da nota de culpa, nem o Tribunal poderá apreciar matéria que não conste do referido articulado. Ora, assim sendo, a acusação constante a fl. 4 do processo prévio de inquérito, designadamente a que se refere ao facto de a arguida não ter participado no Piquenique da Páscoa, não poderá ser objecto de apreciação por parte da CITE, nem servir de fundamento para a entidade patronal aplicar uma sanção disciplinar à trabalhadora arguida, na medida em que não consta da nota de culpa.
- 2.2. Relativamente aos factos de que a trabalhadora vem acusada na nota de culpa e indicados nos pontos 1.5. a 1.5.4. do presente parecer – dos elementos constantes dos depoimentos das testemunhas ouvidas no decurso do processo disciplinar e da prova documental junta aos autos, verifica-se que a entidade patronal comprovou os referidos factos (cfr. fls. 2, 3, 9, 14, 15 e 88 dos autos).

De salientar, ainda, que as declarações da arguida nos merecem pouca credibilidade, atendendo ao que se refere:

Na resposta à nota de culpa, a mesma afirmou que se ausentou da sala só depois de se ter certificado que os alunos estavam devidamente acompanhados pela coordenadora da actividade. No entanto, na reunião do corpo docente do colégio, ocorrida em 21 de Março de 2007, referiu sobre a matéria o que se transcreve: *... que pensou que eles ficassem bem sozinhos e acrescentou ainda que deveria ter sido avisada com maior antecedência sobre as actividades para este dia, concordando, com a colega ao dizer que realmente tinha procedido erradamente.*

Acresce ainda que, quando a arguida foi confrontada pela directora do Colégio sobre tal, afirmou *... que não tinha havido qualquer motivo para a sua saída ...* e apenas tinha achado, na altura, que não tinha importância.

Face ao que antecede, terá que se considerar provado que, após a arguida se ter ausentado da sala, as crianças ficaram sozinhas.

- 2.3. Independentemente do que é referido no ponto 2.2. do presente parecer, terá que se considerar provado que, no dia 19 de Março de 2007, a arguida se ausentou da referida sala para prestar assistência à sua filha, devido a esta se encontrar doente e carecer de cuidados maternos, conforme resulta da prova documental constante a fls. 29, 30, 31 e 33 dos autos.

No entanto, e ainda que se considere que a arguida tinha um motivo atendível para se ter ausentado da sala pela qual era responsável, naquele dia, e o tenha feito no período em que gozava da dispensa para amamentação – atendendo às funções por si desempenhadas, ao perigo resultante da prova que se desenrolava (descascar batatas) e à faixa etária de crianças presentes, antes de se ter ausentado deveria ter informado a entidade patronal ou outra pessoa, nomeadamente a professora ... ou quem a substituíra durante o período da dispensa para amamentação, de forma a impedir que as crianças tivessem ficado sozinhas e fossem encontradas *à volta de um alguidar com facas nas mãos e a descascar batatas*, conforme referido pela testemunha ... e pela testemunha ...

Com o comportamento descrito, a arguida não só colocou em causa a segurança das crianças, mas também a imagem do colégio perante colegas e familiares dos alunos.

- 2.4. Face ao que precede, considera-se que a matéria constante da nota de culpa configura infracção passível de justificar o despedimento da trabalhadora arguida, de acordo com o previsto no n.º 1 e nas alíneas *a)*, *d)* e *h)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. A entidade patronal só pode despedir um/a trabalhador/a com base em factos constantes da nota de culpa.
- 3.2. A acusação constante a fl. 4 do processo prévio de inquérito, designadamente a que se refere ao facto de a arguida não ter participado no Piquenique da Páscoa, não consta da nota de culpa.
- 3.3. A entidade patronal comprovou os factos constantes da nota de culpa, através de prova documental e testemunhal, que configuram infracção passível de justificar o despedimento da trabalhadora arguida, de acordo com o previsto no n.º 1 e nas alíneas *a)*, *d)* e *h)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

- 3.4. Face ao que antecede, considera-se que o Colégio da ..., L.^{da}, ilidiu a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, e, nestes termos, o parecer é favorável ao despedimento da trabalhadora lactante ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 11 DE JULHO DE 2007**

PARECER N.º 53/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 228 – DG/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 26 de Junho de 2007, foi reenviado à CITE pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género o pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida ..., a exercer funções de chefe de gelataria, solicitado pela empresa ... – Restauração e Serviços, S.A.
- 1.2. Da nota de culpa, recebida pela trabalhadora em 13 de Abril de 2007, conforme o comprovativo junto ao processo (fl. 46), constam sucintamente as seguintes alegações:
 - A trabalhadora exerce funções de chefe de gelataria no estabelecimento da empresa sito no Centro Comercial do ..., em Lisboa;
 - Ao chefe de gelataria compete superintender e executar os trabalhos da secção, serviço ou estabelecimento, conforme o Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a AREST e a FESAHT;
 - À trabalhadora compete, nomeadamente, efectuar o depósito dos valores das vendas diárias do estabelecimento por si superintendido junto da respectiva instituição bancária;
 - A trabalhadora, no exercício das suas funções, deve assegurar o cumprimento escrupuloso de todas as normas verbais e escritas da empresa, seja por si ou por intermédio dos seus colaboradores;
 - As normas internas relativas ao manuseamento de valores e procedimentos de depósitos são as seguintes:
 - a) *Quem faz o fecho da caixa, procede à contagem do dinheiro em caixa, retirando o valor do fundo de maneo (que nesta loja é de € 100,00), colocando o montante num saco de depósito próprio para o efeito e existente na loja;*
 - b) *O mencionado saco é selado pelo colaborador que faz o fecho e na sua parte exterior é aposta a data do dia a que se refere e o montante a depositar;*
 - c) *A selagem do saco de depósito é realizada através de mecanismo próprio do saco, ou seja, o sistema de segurança do saco consubstancia-se na retirada de uma fita magnética do saco de depósito com o seu fecho, fita essa que tem o mesmo número de identificação do saco;*

- d) *O saco de depósito é depositado no cofre existente na loja e a fita magnética é enviada para os escritórios da Arguente sitos na Rua dos Lusíadas (permitindo-se, assim, confirmar os valores do fecho com os valores do saco identificado pela fita magnética);*
- e) *No dia seguinte o cofre é aberto pelo Chefe de Gelataria donde é retirado o saco de depósito, o qual será depositado junto do Banco por aquele (ao fim de semana devem efectuar-se os depósitos no cofre nocturno do banco), salvo se o Chefe de Gelataria estiver de folga caso em que o cofre será aberto com o seu regresso.*
- A trabalhadora esteve de folga nos dias 21 e 22 de Março de 2007 e, no dia 22 de Março de 2007, comunicou telefonicamente à supervisora das lojas exploradas pela empresa que iria ao médico, no dia 23 de Março de 2007;
 - Tal facto provocaria o acumular de três sacos de depósito no cofre dado que o depósito de dia 20 de Março ainda estaria no cofre;
 - No dia 23 de Março de 2007, a supervisora das lojas exploradas pela empresa deslocou-se à loja em questão, acompanhada da chefe de gelataria de outra loja, também explorada pela empresa, com a finalidade de abrir o cofre daquela loja e retirar os depósitos dos dias 20, 21 e 22 de Março de 2007;
 - O cofre foi aberto na presença dos colaboradores ..., ... e ..., foram retirados dois sacos de depósito referente aos dias 20 e 21 e recolhido o montante do fecho de caixa do dia 22 que aí tinha sido colocado, através da ranhura do cofre, pelo colaborador ..., o que o próprio confirmou justificando não ter encontrado na loja os sacos de depósito;
 - No dia 24 de Março de 2007, a trabalhadora comunicou, telefonicamente, à supervisora das lojas que a arca de impulso estava avariada. Nessa conversa foi por si referido que o depósito do dia 19 de Março de 2007 também se encontrava no cofre conjuntamente com os depósitos dos dias 20, 21 e 22;
 - Em face desta afirmação, a supervisora de loja e a supervisora de pessoal deslocaram-se à loja onde a trabalhadora exerce a sua actividade e, na conversa mantida com esta última, foi por si referido que o depósito do dia 19 de Março de 2007 e também os de 12 a 18 de Março do mesmo ano teriam de estar no cofre;
 - A empresa constatou que aqueles depósitos não se encontravam no cofre da loja e que também não constavam dos registos de depósito da sua conta bancária;
 - A trabalhadora não cumpriu os procedimentos a que estava obrigada, tendo assumido esse facto perante as supervisoras de loja e de pessoal;

- A trabalhadora não disse a verdade quando afirmou que os depósitos em falta estavam no cofre da loja;
- A entidade empregadora apurou, junto da instituição bancária, que o depósito de saco, no cofre externo do banco, é creditado na conta da empresa no prazo máximo de três dias, que os valores daquela loja estavam a ser creditados na sua conta com uma semana de diferença e que os sacos de depósitos referentes aos fechos de caixa dos dias 12 a 19 de Março de 2007, no valor de € 4.391,71, continuam sem estar creditados na conta da empresa, até à data da presente nota de culpa;
- E apurou, junto da contabilidade da empresa, *que as fitas magnéticas do sistema de selagem dos sacos de depósito, enviadas pela Arguida para a sede, não coincidem com os sacos de depósito entregues na instituição bancária*, ou seja, *verificou-se que os números de série dos sacos depositados não coincidiam nos dias com os números de série constantes nas fitas magnéticas* resultando desse facto *que os depósitos não eram realizados no dia seguinte ao fecho de caixa a que correspondiam e que os sacos que eram depositados com a referência do depósito de determinado dia não eram os sacos que eram colocados pelo colaborador do fecho de loja no cofre existente na respectiva loja*;
- A trabalhadora é a única colaboradora da loja que tem acesso ao cofre e é a única responsável pela realização dos depósitos dos valores da loja e envio das fitas magnéticas de selagem dos sacos;
- Em finais de Dezembro de 2006 e de Fevereiro de 2007, a trabalhadora já havia sido advertida para o facto de os depósitos não estarem a ser efectuados de forma diária;
- A não realização de depósitos diários não permite à empresa ter um controlo dos valores que são gerados pela loja;
- Este comportamento reiterado da trabalhadora fez com que, até à data da elaboração da nota de culpa, a empresa não pudesse apurar o paradeiro dos sacos de depósito dos dias 12 a 19 de Março de 2007, no valor de € 4.391,71;
- *O valor das compras, face às vendas registadas, do mês de Março de 2007 é de € 14.722,36, o montante dos sacos de depósito extraviados corresponde a 30% dessas vendas*;
- Sobre aquele valor, registado como venda, a empresa terá de suportar o pagamento do IVA à taxa de 12%;
- A trabalhadora conhece os procedimentos internos da empresa. Foi, reiteradamente, advertida para rectificar o seu comportamento. Manteve a sua conduta omissa e infractora, tendo afirmado factos que não correspondem à verdade, quando referiu que deveriam estar no cofre, em 23 de Março de 2007, os sacos de depósito dos dias 12 a 19 de Março;

- A actuação da trabalhadora no manuseamento de valores, é intencional e enganadora, pelo que tal comportamento é desleal, grave e culposo, compromete irremediavelmente a relação de confiança necessária à manutenção do vínculo laboral e torna prática e imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 1.3. Em resposta à nota de culpa, de fls. 48 a 53 do processo, a trabalhadora alega, sucintamente, que:
- A nota de culpa é nula, por falta de fundamento legal, pois é baseada numa regulamentação colectiva que não vincula a trabalhadora, não sendo esta sócia de qualquer sindicato;
 - A trabalhadora tem um contrato de trabalho sem prazo e é na qualidade e condições referidas nesse documento (empregada de gelataria) que é empregada da empresa;
 - Não existiu qualquer alteração ao seu contrato de trabalho, nem teve qualquer curso de chefia, mas exerce, efectivamente, as funções de chefe de gelataria;
 - No seu contrato não está prevista a função de efectuar depósitos bancários;
 - À trabalhadora, nunca foram facultadas quaisquer normas escritas e tudo o que sabe do serviço foi comunicado por colegas mais antigos;
 - Foi pedido à trabalhadora para esta fazer depósitos bancários sempre que o serviço o permitisse, uma vez que a entidade empregadora não considerava os depósitos bancários uma prioridade da loja;
 - Esses depósitos foram sendo feitos sem qualquer regularidade ou periodicidade segura ou imposta pela empresa;
 - O saco de depósito bancário não tem qualquer fita magnética, mas sim uma faixa ou fita em plástico picotado contendo um código gêmeo do próprio saco, também ele em plástico que é destacável por um picotado;
 - No dia 19 de Março, não havia qualquer saco de depósito bancário. Durante um período de cerca de um mês trabalhou-se sem sacos de depósito, pelo que o dinheiro realizado era introduzido num envelope que era *atirado pela respectiva ranhura para dentro do cofre*, pelo empregado que fazia o fecho de contas;
 - O saco de depósito nunca era fechado pelo empregado que colocava o dinheiro. Ficava aberto e era conferido, frequentemente, dias depois pela folha de caixa e, só então, era fechado;
 - Os envios para a contabilidade não eram diários mas semanais, e a trabalhadora enviava estes documentos à supervisora da loja e não à contabilidade;
 - Nunca houve depósitos ao fim-de-semana nem instruções para tal;

- Durante as férias a trabalhadora deslocava-se ao seu posto de trabalho para realizar os depósitos;
- A supervisora de loja abriu o cofre sem convocar a trabalhadora, o que nunca tinha sucedido durante cerca de um ano de relação laboral, evidenciando que terceiros podem aceder ao mesmo. Tal facto verifica-se após saber da gravidez da trabalhadora, em 13 de Março;
- A trabalhadora reafirmou que os depósitos de 12 a 19 de Março deveriam estar no cofre, mas como não esteve presente na sua abertura não pode provar o que quer que seja;
- A trabalhadora alegou não ter depositado os sacos em falta mas, sim, tê-los colocado no cofre, onde seriam encontrados se mais ninguém lá tivesse ido sem a sua presença;
- Os depósitos bancários eram um acréscimo de serviço e uma função não prevista no contrato de trabalho da trabalhadora;
- A trabalhadora não fez depósitos na semana de 12 a 18 de Março porque, em alguns dias, esteve no horário nocturno e quando esteve em horário diurno não teve oportunidade de os fazer, o que frequentemente acontecia. Esta circunstância era do conhecimento da empresa, cujos serviços de contabilidade alertavam para a necessidade de fazer os depósitos com maior regularidade, mas sem o carácter de regra ou determinação;
- A trabalhadora deu sempre prioridade às vendas, como lhe tinha sido dito, e não fez os depósitos;
- Os depósitos eram feitos fora do seu horário de trabalho, durante o seu período de férias e sempre que era possível;
- Quando havia atrasos significativos, a contabilidade avisava, e tal não aconteceu nessa semana porque não houve atraso considerado significativo ou grave;
- As fitas codificadas dos sacos de depósito bancário eram juntas às folhas de caixa e entregues à supervisora. A forma de conferir e relacionar as mesmas com os depósitos não era do conhecimento da trabalhadora;
- Sabe, apenas, que os montantes eram escriturados na folha de caixa e no saco de depósito e, se não havia coincidência, tal devia-se ao facto de alguém baralhar os papéis. Tal facto não pode ser imputado à trabalhadora, mas a quem é responsável por essa função;
- Os montantes lá escritos não poderiam estar errados, caso contrário o banco não os aceitaria, o que não sucedeu. O impresso introduzido no saco de depósito era duplicado do escriturado na folha de caixa;
- Nesta loja, como nas demais, os depósitos eram efectuados semanalmente e quando era possível, nunca com frequência diária;
- Em 5 de Fevereiro, foi efectuada auditoria à loja sem nada a objectar;

- Existem duas chaves do cofre da loja e o seu código não é alterado há um ano;
- A supervisora pôde aceder ao cofre;
- A imputação, à trabalhadora, da lesão dos interesses patrimoniais sérios da empresa não está provada.

A trabalhadora indicou duas testemunhas que, de acordo com a indicação da empresa (a fls. 116 e 117 do presente processo), não compareceram para prestar declarações, e solicitou a junção de documentos, tendo a empresa, para o efeito, junto as informações a fls. 66, 70, 81 e 115.

- 1.4. Do presente processo disciplinar constam, para além das peças processuais supramencionadas, os seguintes elementos:
 - Comunicação interna da supervisora de loja, de 30/03/2007;
 - Comunicação interna da supervisora do negócio, de 30/03/2007;
 - Comunicação interna da Administração, de 30/03/2007;
 - Carta de suspensão preventiva da trabalhadora, de 30/03/2007;
 - Seis autos de declarações;
 - *E-mails* da supervisora do negócio, de 03/04/2007, de 11/04/2007 e de 21/05/2007;
 - Folha de horas do mês de Março das testemunhas da empresa;
 - Dois horários da loja, no mês de Março de 2007;
 - Mapa dos meios de pagamento, de 01/01/2007 a 25/03/2007, de 14/04/2006 a 31/07/2006 e de 14/04/2006 a 30/03/2007;
 - Oito códigos de uma instituição bancária;
 - Mapas de receita diária de 05/03 a 11/03, de 12/03 a 18/03 e de 19/03 a 25/03;
 - Despachos de 12/03/2007 e de 14/05/2007;
 - Comprovativo de envio e recepção da nota de culpa;
 - Relatório de ecografia obstétrica, de 24/04/2007;
 - Declaração médica do estado de gravidez da trabalhadora, de 03/05/2007;
 - Quatro e-mails da instrutora do processo, de 14/05/2007 e de 28/05/2007;
 - *E-mail* de ..., de 15/05/2007;
 - Quatro cartas da instrutora do processo, de 15/05/2007 e de 22/05/2007 e respectivos comprovativos de envio e de recepção;
 - Carta do advogado da trabalhadora, de 17/05/2007;
 - Recibos de vencimento da trabalhadora referente a Agosto e Setembro de 2006 e Maio de 2007;
 - Proposta de alteração de vencimento, de 22/08/2006;
 - Contrato individual de trabalho a termo certo, de 16/03/2006;
 - Relatório final, de 08/06/2007.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.¹

Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

- 2.1.1. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante se presume feito sem justa causa.

Cabe à CITE, por força da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, emitir o parecer referido.

- 2.2. O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário.

Assim, a presunção de inexistência de justa causa, determinada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.

- 2.3. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos na lei².

A nota de culpa delimita o objecto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infracções indicadas naquele documento, sua valoração e nexo de causalidade³, como considerar todas as questões relacionadas com a observância dos requisitos procedimentais e temporais.

¹ N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

² Artigos 383.º, 411.º e seguintes do Código do Trabalho.

³ O n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho estabelece que: *O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento. Vide a respeito da verificação do preenchimento do estabelecido no n.º 1 do artigo 396.º e, a título de exemplo, o entendimento sufragado pelo STJ no Acórdão de 15/02/2006 (Proc. 05S2844).*

2.4. A trabalhadora vem acusada de:

- 1 – Não cumprir os procedimentos relativos aos depósitos dos valores da loja, designadamente:
 - a) Não realizar os depósitos bancários no dia seguinte ao fecho de caixa e;
 - b) Manipular as referências dos depósitos *[os sacos que eram depositados com a referência do depósito de determinado dia não eram os sacos que eram colocados pelo colaborador do fecho de loja no cofre existente na respectiva loja (fl. 35). As fitas magnéticas enviadas para o escritório da arguente revelam que os sacos de depósito utilizados não correspondem aos dias identificados pelas fitas magnéticas (fl. 34). Os números que aparecem associados aos depósitos do ... são diferentes das fitas que vêm anexadas ao fecho, ou seja, os sacos que foram depositados não foram os sacos que foram colocados no cofre (fl. 31)]*;
- 2 – Ter afirmado que os sacos de depósitos referentes aos dias 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 e 19 de Março de 2007, no valor de € 4.391,71, estavam no cofre da loja, o que não corresponde à verdade.

2.5. Em face da prova produzida em sede de processo disciplinar, conclui-se que:

- 1 – No que respeita ao não cumprimento dos procedimentos relativos aos depósitos dos valores da loja resulta do processo que estas instruções eram verbais (fls. 81, 43, 16, 19, 9 e 7) e que, de acordo com o *mapa meios de pagamento*, que parece ser um documento elaborado pela própria empresa, desde o início de laboração da loja chefiada pela trabalhadora (14 de Abril de 2007, conforme fls. 70 e 72), se constata que os depósitos não são feitos com uma regularidade diária mas em oito, nove e dez dias. Tal facto verifica-se em período anterior a 1 de Agosto de 2006, data do início das funções da trabalhadora como chefe de gelataria (fl. 97), demonstrando que esta prática já estava implementada.
E, quanto à manipulação das referências dos depósitos, cuja descrição é confusa (*vide* o articulado da nota de culpa, pontos 28, 29, 30 e 31, a fls. 35 do processo), a empresa apresenta cópia, que se supõe ser das fitas destacáveis dos sacos de depósito do banco (fls. 26 e 28), que apresentam um código, mas que não permitem avaliar a desconformidade invocada, uma vez que não existem documentos da instituição bancária, juntos ao processo, que comprovem que os sacos utilizados para depósito têm um

determinado código e/ou uma determinada data, e documento da empresa que comprove que as fitas magnéticas enviadas para os seus escritórios não coincidem com essa informação, como parece ser a matéria da acusação.

- 2 – No que respeita à afirmação proferida pela trabalhadora sobre a existência dos sacos de depósito referentes aos dias 12 a 19 de Março, resulta provado que a responsabilidade pela colocação do dinheiro da caixa no saco de depósito e a colocação deste saco no cofre da loja é do colaborador que fizer o fecho da loja (fls. 6, 11 e 19):

Nos dias 11, 12 e 13 de Março de 2007, o fecho da caixa foi feito pelo trabalhador ... (fls. 19, 21 e 23); nos dias 14, 15, 16 e 17 de Março, esse fecho de caixa foi realizado pela trabalhadora ... (fls. 6, 21 e 23) e nos dias 18 e 19 de Março, o fecho de caixa deveria ter sido feito pela trabalhadora (fl. 23), ainda que não seja junto ao processo a folha de ponto da mesma, como foi feito para os seus subordinados.

Não resulta provado que, no dia 19 de Março de 2007, a trabalhadora tenha sido a autora dos depósitos indicados no *mapa meios de pagamento* correspondentes aos dias 6, 7, 8, 9 e 10 de Março, uma vez que não é anexado o comprovativo do depósito e o nome do depositante.

No que concerne a esta questão, é a própria entidade empregadora que, a respeito da identificação do responsável pelos depósitos realizados durante o período de férias da trabalhadora, admite não poder identificar o depositante, alegando que tal se deve à circunstância de os depósitos serem realizados numa máquina de Multibanco (fl. 92).

Também não resulta provado que a trabalhadora tenha retirado do cofre os referidos sacos, pois, atendendo aos depoimentos que, sobre esta matéria, foram prestados pelos seus subordinados, tal facto não é declarado ou é declarado de forma inconclusiva (fls. 10, 11 e 6). Também não resulta inequívoca a existência de sacos de depósito na loja, nas datas referidas como sendo aquelas em que não é possível à empresa apurar o paradeiro dos valores diários da loja, considerando as declarações prestadas a fls. 11 e 44 do processo.

De acordo com os documentos enviados pela empresa, confirma-se que, para além da trabalhadora, a supervisora de loja tem acesso ao cofre da loja em causa (fls. 17 e 19).

- 2.6. Em face do exposto, não é possível concluir que os procedimentos realizados pela trabalhadora fossem censuráveis, uma vez que já era prática,

naquele estabelecimento, os depósitos não serem realizados com uma periodicidade diária. Nem é possível concluir que a desconformidade entre os sacos de depósito e os registos enviados para a empresa fosse da inteira responsabilidade da trabalhadora, dado que não é inequívoco que, naquelas datas, existissem sacos de depósito na loja que permitissem esse controlo e, mesmo que estes, efectivamente, existissem, que essa desconformidade estivesse comprovada, pois o documento, junto ao processo, com a finalidade de comprovar esses factos não é um documento da instituição bancária em causa.

De acordo com os elementos do processo, também não é possível concluir que os depósitos dos valores, dos dias 12 a 19 de Março de 2007, não tenham sido realizados porquanto a entidade empregadora também não apresenta documento comprovativo desse facto, não podendo, por isso, provar que desconhece o paradeiro dos € 4.391,71, conforme alega no ponto 39 da nota culpa, fl. 34 do processo.

Por todos os motivos indicados não é inequívoco o nexo de causalidade entre os factos praticados pela trabalhadora, o grau de culpa e as respectivas consequências.

Nestes termos, afigura-se que os elementos probatórios, juntos ao processo pela entidade empregadora, não são passíveis de ilidir a presunção estabelecida no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, uma vez que o processo vem instruído com documentos elaborados pela empresa e por esse motivo insusceptíveis de poderem, inequivocamente, fazer prova em como o despedimento desta trabalhadora grávida é feito com justa causa.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Nos termos expostos no presente parecer, afigura-se que a entidade empregadora não logrou ilidir a presunção legal que define que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida se presume feito sem justa causa, conforme o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 11 DE JULHO DE 2007

PARECER N.º 54/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 213 – DG/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 11 de Junho de 2007, a CITE recebeu do Senhor Dr. ..., em representação do estabelecimento de ensino, ..., L.^{da}, com sede em ..., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., para efeitos de parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A trabalhadora arguida foi contratada pela entidade empregadora em 01/10/2006, para exercer as funções de empregada de limpeza, nas instalações do colégio, sito em ...
 - 1.2.1. No exercício dessas funções, deveria proceder à limpeza *aprofundada das instalações*, conforme estipulado no contrato de trabalho celebrado entre as partes, a fls. 11 e 12 do processo disciplinar.
- 1.3. A acusação feita à trabalhadora, e constante da nota de culpa, refere em síntese o seguinte:
 - 1.3.1. No dia 2 de Abril de 2007, a Directora do estabelecimento de ensino, ..., L.^{da}, solicitou à trabalhadora ora arguida que procedesse à limpeza de uma das casas de banho situadas no refeitório. No entanto, nesse mesmo dia, pelas 16.30h, aquela superior hierárquica veio a constatar que essa tarefa não se encontrava cumprida, conforme documentado no artigo 3.º da nota de culpa a fls. 5.
 - 1.3.2. Instada a trabalhadora ora arguida, a mesma veio afirmar que ... *não era serviço nosso*. Face ao teor desta afirmação, a superiora hierárquica terá dito à trabalhadora que teria que cumprir a ordem que lhe tinha sido dada, ao que a arguida terá retorquido, em tom elevado, justificando com o grande volume de trabalho, conforme resulta da análise da carta da trabalhadora arguida, datada de 15 de Maio p.p.

- 1.3.3. Em resultado do clima criado, os ânimos exaltaram-se e a superiora hierárquica disse à trabalhadora que, caso não se encontrasse satisfeita, poderia procurar outro trabalho, o que motivou a trabalhadora a afirmar: ... *se não quer que eu trabalhe para a Senhora faça as minhas contas*.
- 1.3.4. Durante esta conversa, à trabalhadora, ora arguida, foi chamada a atenção por alegado incumprimento de tarefas anteriores, nomeadamente falta de limpeza das paredes decorrentes da decoração carnavalesca, ao que a trabalhadora terá retorquido ... *não limpei porque ninguém me disse para limpar*.
- 1.3.5. A Directora entende que o comportamento da trabalhadora ora arguida, conforme vem descrito na nota de culpa, é grave e compromete a subsistência da relação laboral, pelo que é susceptível de integrar justa causa de despedimento, nos termos do n.º 1 e das alíneas *a)* e *d)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.
- 1.3.6. A empresa manifestou essa intenção à trabalhadora em 20 de Abril de 2007, conforme documento a fls. 4 do processo disciplinar.
- 1.3.7. A fls. 15 e 16 do processo disciplinar, consta uma carta da trabalhadora ora arguida, dirigida à Directora do Colégio, onde esta manifesta a sua indignação perante os factos por que vem acusada, donde se pode extrair o clima de animosidade reinante entre as partes, com acusações de eventual humilhação por parte da entidade empregadora e reiterando o seu cumprimento em todo o trabalho solicitado.
- 1.3.8. Idêntico pedido e pelos mesmos factos relativos à mesma trabalhadora já havia sido presente à CITE em 7 de Maio de 2007 p.p., tendo sido emitido PARECER DESFAVORÁVEL AO DESPEDIMENTO, votado por unanimidade dos membros presentes.
- 1.3.9. Deste processo resulta que a entidade procedeu ao aproveitamento de algumas peças do processo disciplinar, instruindo-o devidamente, pelo que a CITE pode apreciá-lo, dado que o legislador prevê a possibilidade de reabertura do processo disciplinar até ao limite do prazo para apresentar contestação.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O acesso ao emprego em condições de igualdade é um direito consagrado na Constituição da República Portuguesa e assegurado através

de legislação específica. Também o direito das mulheres a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa, encontra especial acolhimento no ordenamento jurídico nacional, nomeadamente no Código do Trabalho e na Lei regulamentadora.

- 2.2. Como consequência do princípio constitucional indicado, sempre que se mostre necessário promover um despedimento, por motivo imputável ao trabalhador decorrente de comportamento que integre o conceito de justa causa de despedimento, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido em tal infracção, a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis, nos termos do disposto no artigo 411.º do Código do Trabalho.
Assim, a nota de culpa constitui peça fundamental do processo disciplinar, na medida em que é ela, e só ela, que delimita a acusação relevante, quer na fase intra-empresarial, quer mais tarde em sede judicial, onde será apreciada a licitude do despedimento.
- 2.3. Nos termos do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento se fundamentou em factos não relacionados com o estado de gravidez, puérpério ou lactância.
- 2.4. No caso *sub judice*, os documentos constantes do processo a fls. 1 e 2 não constituem prova suficiente, susceptível de sustentar os factos por que vem acusada a trabalhadora arguida.
- 2.5. Quanto à prova testemunhal, também estas não conseguem sustentar que os factos alegadamente praticados pela trabalhadora ora arguida sejam de tal forma graves que possam pôr em causa a sustentabilidade da relação de trabalho (a fls. 23 a 28 do processo disciplinar).
 - 2.5.1. Da inquirição das testemunhas, resulta que algumas das tarefas de limpeza distribuídas à trabalhadora ora arguida não terão sido efectuadas com o rigor a que estava contratualmente vinculada.
 - 2.5.2. Resulta ainda um latente clima de conflito latente entre entidade empregadora e trabalhadora.
 - 2.5.3. As testemunhas ouvidas revelam total certeza relativamente à autoria dos factos alegadamente praticados; mas não conseguem demonstrar que tal comportamento (ou seja, um desrespeito

pontual relativamente a uma ordem da sua chefia) torna impossível a relação de trabalho.

- 2.6. A trabalhadora arguida não responde directamente à nota de culpa. Mas na sua carta de fls. 15, deixa uma versão dos acontecimentos diversa. Ou seja, afirma-se humilhada pela sua Directora, alega que o trabalho era demasiado, mas que nunca deixou de responder às solicitações.
- 2.7. *O conceito de justa causa para o direito de resolução tem implícitas as regras conformativas dos conflitos de direitos, nomeadamente os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade. Assim, o juízo de prognose da impossibilidade de manutenção das relações laborais entre trabalhador e empregador estrutura-se em critérios objectivos, ou seja, os próprios de um bom pai de família ou de um empregador normal, tendo-se em conta o princípio da proporcionalidade, em função da gravidade do comportamento disciplinarmente censurável e da culpa do trabalhador seu agente (Ac. STJ, de 04/12/1989: BMJ, 392.º – 374).*

Assim, verifica-se clara e concretamente que, embora possamos estar perante um comportamento disciplinarmente censurável, não existem factos alegados e provados pela acusação susceptíveis de sustentar a tese do despedimento, exactamente pela dúvida relativamente à existência do grau de CULPA, cujo elemento é determinante em todo este processo.

- 2.7.1. Neste sentido, e tendo presente a matéria da acusação constante da nota de culpa, ou seja:

- *No dia 2 de Abril, a arguida não procedeu à limpeza de uma casa de banho do ...*
- *Na sequência da chamada de atenção por parte da superior hierárquica, a arguida terá alegadamente falado em tom desrespeitoso, leia-se: «Não é serviço nosso».*

- 2.8. São requisitos da justa causa de despedimento:

- 1) Um elemento subjectivo – traduzido no comportamento culposos do trabalhador, por acção ou omissão;
- 2) Um elemento objectivo – traduzido na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho;
- 3) E o nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade, aferido segundo critérios de objectividade e de razoabilidade.

- 2.8.1. Entendido o despedimento como a pena capital do direito disciplinar laboral, a sua aplicação só é legítima quando a gravidade

da falta o legítimo. Ora, no caso em apreço, não se nos afigura que o incumprimento de que a trabalhadora se encontra acusada seja suficientemente grave para colocar em causa a impossibilidade da subsistência da relação de trabalho.

- 2.8.2. *Conforme é aceite pela doutrina e jurisprudência: ... Para que se verifique justa causa de despedimento é necessária a existência cumulativa dos seguintes requisitos: comportamento culposo do trabalhador; gravidade das consequências; impossibilidade imediata e prática da manutenção da relação de trabalho; actualidade do comportamento; proporcionalidade e adequabilidade do despedimento à gravidade da infracção e culpabilidade do infractor. Todos estes requisitos devem ser apreciados tendo em conta o princípio da confiança, elemento indispensável à determinação da exigibilidade ou não manutenção da relação de trabalho e para aquilatar da proporcionalidade da pena aplicada* (Acórdão STJ de 06/06/2001: AD, 485.º – 700).
- 2.8.3. O direito à segurança no emprego consagrado no artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa, cede quando a permanência do trabalhador na empresa ponha em causa a existência ou a eficácia da estrutura produtiva por acto culposo ou ilegítimo seu.
- 2.8.4. A gravidade mede-se pela infracção em si, pelas consequências em que ocorreu a sua prática e pelo grau de culpabilidade do agente.
- 2.8.5. Dado o exposto, afigura-se que a sanção despedimento é manifestamente desadequada no caso em apreço.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Assim, por considerarmos não se verificarem os pressupostos constantes dos n.ºs 1 e 2 do disposto no artigo 396.º do Código do Trabalho, somos do entendimento que o ..., L.^{da}, não ilidiu a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho e, nestes termos, o parecer é desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 11 DE JULHO DE 2007, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA

PARECER N.º 55/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea b) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 247 – DL-C/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 09 de Julho de 2007, a CITE recebeu da direcção da sociedade ... – ..., L.^{da}, cópia de um processo de despedimento colectivo, no qual se inclui a trabalhadora puérpera ..., com a categoria profissional de caixeira, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea b) do n.º 1 do artigo 98.º da lei regulamentadora do Código do Trabalho – Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. Para o despedimento colectivo de três trabalhadores/as (número no qual se inclui a trabalhadora atrás identificada), a referida entidade patronal invoca, em síntese, que:
 - a) Desenvolve a sua actividade na área do *bronzamento artificial em solários* e tem ao serviço vinte e cinco trabalhadores nos seis estabelecimentos que possui;
 - b) A análise da documentação contabilística, relativa aos anos de 2004, 2005 e 2006, indica que a empresa a curto prazo se irá endividar a 100%, ainda que a maior parte das dívidas sejam suportadas pelos fornecedores e outros credores;
 - c) Os resultados negativos de exercício se devem ao facto de a empresa ter que suportar elevados encargos com as garantias bancárias que efectuou, com vista à manutenção dos estabelecimentos;
 - d) A actual situação económico-financeira da empresa se deve ao facto de o *bronzamento artificial em solários* ter sofrido uma quebra em todos os estabelecimentos, e, em particular, no estabelecimento do ...;
 - e) Os encargos com o estabelecimento no ... e a diminuição sistemática de clientes não permitem a manutenção do estabelecimento, e a queda no crescimento da actividade se encontra associada à conjuntura económica e a ... *algumas notícias pouco abonatórias sobre este tipo de produto...*;
 - f) A actividade na área do *bronzamento artificial em solários* é muito prejudicada, devido a serem necessários elevados montantes para a aquisição dos equipamentos e para a manutenção dos mesmos;

- g) A empresa já obteve bons resultados nesta área, mas surgiram outras empresas a prestar o mesmo serviço, que levaram à perda de clientes.
 - h) Tendo em vista garantir a sobrevivência e o desenvolvimento da empresa, designadamente o seu equilíbrio financeiro, irá proceder ao encerramento do estabelecimento no ... e consequentemente ao despedimento dos seus três trabalhadores/as, por ser aquele o estabelecimento que apresenta maior prejuízo financeiro.
- 1.3. Os/as trabalhadores/as incluídos/as no processo de despedimento colectivo estiveram presentes na reunião de informação e negociação, realizada no dia 26 de Junho de 2007, na qual, também, estiveram presentes o marido da trabalhadora puerpera, representantes da entidade patronal e um representante da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, tendo conjuntamente formalizado o acordo a que se referem os artigos 420.º e 422.º do Código do Trabalho.
- De salientar ainda que, embora a empresa tenha aceite a proposta do representante da DGERT, no sentido de um outro trabalhador vir a ser reconvertido profissionalmente (o que foi aceite pelo mesmo) e outra trabalhadora tenha prescindido do aviso prévio de sessenta dias para se considerar desvinculada da empresa, previsto no n.º 1 do artigo 398.º do Código do Trabalho, quer o representante da DGERT, quer o marido da trabalhadora ... não levantaram questões relacionadas com o estado da mesma.
- 1.4. A entidade patronal apresenta como critérios que servem de base à selecção de trabalhadores a despedir o facto de ir encerrar o estabelecimento sito no ... e consequentemente a desnecessidade de manter postos de trabalho afectos a tal.

II – ENQUADRAMENTO

- 2.1. A legislação nacional prevê o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias (cfr. n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa).
- 2.2. Como consequência do princípio constitucional indicado, dispõe o n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências mencionadas é, de acordo com a alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

- 2.3. Assim sendo, a CITE, ao pronunciar-se sobre um processo de despedimento colectivo ou por extinção de posto de trabalho de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, que lhe é presente (onde não opera a presunção legal consagrada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho), tem obrigatoriamente de conhecer da matéria de facto e verificar da sua conformidade com as normas legais.
- 2.4. Por imposição do n.º 1 do artigo 397.º do Código do Trabalho, considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme a dimensão da empresa, ou sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.
- 2.5. Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 397.º do Código do Trabalho, consideram-se, nomeadamente:
- a) *Motivos de mercado – redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;*
 - b) *Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, a reestruturação da organização produtiva ou a substituição de produtos dominantes;*
 - c) *Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.*
- 2.6. De acordo com os elementos disponíveis no processo, verifica-se que a empresa observou os procedimentos legais previstos nos artigos 419.º e 420.º do Código do Trabalho.
- Mais se verifica que a empresa apresenta motivos económicos, tanto de mercado como estruturais, para o despedimento colectivo dos/as seus/as três trabalhadores/as, que são enquadráveis nas normas legais invocadas.
- Acresce ainda que a trabalhadora esteve representada pelo marido na reunião de informação e negociação, realizada no dia 26 de Junho de 2007, e nada foi referido pelo mesmo, nem pelo representante da DGERT, sobre eventual discriminação em razão do estado da trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao que antecede, a Comissão não encontra razões para emitir parecer desfavorável à inclusão da trabalhadora puérpera ..., no processo de despedimento colectivo promovido pelo ... – ..., L.^{da}, devido a não existirem indícios que apontem para prática discriminatória contra a referida trabalhadora.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27 DE JULHO DE 2007

PARECER N.º 56/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 233 – DL/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 2 de Julho de 2007, a CITE recebeu da Senhora Dr.^a ..., em representação da empresa alimentar, ... com sede em Sintra – ..., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., para efeitos de parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A trabalhadora arguida foi contratada pela entidade empregadora em 28/07/1998, desempenhando actualmente as funções inerentes à categoria profissional de Encarregada de Loja.
 - 1.2.1. No exercício dessas funções, *presta habitualmente a sua actividade profissional na loja de Albufeira explorada pela Instruente, cabendo-lhe dirigir e orientar o trabalho na loja, gerindo o seu pessoal, e executando as tarefas de elaboração de notas de encomenda, de conferência de mercadoria e de verificação dos prazos de validade, do estado de conservação dos produtos de consumo alimentar* conforme estipulado no contrato de trabalho celebrado entre as partes, a fls. 39 da nota de culpa.
- 1.3. A acusação feita à trabalhadora, e constante da nota de culpa, refere em síntese o seguinte:
 - 1.3.1. No dia 13 de Março de 2007, pelas 11h, o Director-Geral da zona Sul, Sr. ..., na sua visita à loja de Albufeira constatou que um dos *combis* que continha produtos congelados (concretamente o artigo 7064 – batata frita congelada) se encontrava aberto, conforme documentado no artigo 9.º da nota de culpa, a fls. 5.
 - 1.3.2. Instada a trabalhadora, ora arguida, para proceder à medição dos produtos que estavam dentro do combi, aferiu-se que o produto em causa se encontrava a – 11.º negativos, quando ... *a temperatura máxima a que deveria estar seria a 18.º negativos* – conforme artigo 12.º da nota de culpa a fls. 40.

- 1.3.3. Dado que o produto não se encontrava em condições de venda o Sr. ... ordenou à ora arguida que retirasse esse produto do circuito de venda, conforme descrito na nota de culpa, no seu artigo 13.º, a fls. 40.
- 1.3.4. Sucede que nessa noite o Chefe de Zona, Sr. ..., (...) *ao analisar a lista de quebras desse dia, verificou que das 56 unidades de batata frita (7064), apenas 1 unidade se encontrava anotada na referida lista de quebras: justamente a que foi objecto de medição, cuja embalagem ficou desde logo destruída com a medição*, tal como descreve o artigo 17.º da nota de culpa, a fls. 41.
- 1.3.5. O Chefe de Zona pôde verificar que as restantes *55 unidades não estavam apontadas na folha de quebras*, razão pela qual decidiu investigar (...) *por si mesmo se o produto se encontra no armazém ou no contentor do lixo, mas não as encontrou em nenhum dos locais*, conforme é referido no artigo 18.º da nota de culpa, a fls. 41.
- 1.3.6. Acresce que ... *do resumo dos movimentos do artigo «batata frita congelada – 7064» do dia 13 de Março de 2007 indica que nessa data a loja dispunha inicialmente de um stock de 21 unidades desse produto e que, nesse dia, recebeu 56 unidades (as que foram consideradas impróprias para consumo), assim acumulando um stock de 77 unidades.*
- 1.3.7. Junto à nota de culpa, a entidade empregadora anexa a impressão de um documento intitulado *Diferenças Inventário de Loja* (de fls. 4 a 21) relativo ao controlo de *stocks*, no qual se pode ler a fls. 14 o valor das diferenças de Inventário de 26/03/07 a 19/03/07(?) donde se constata o número das unidades 7064 (batatas fritas), cujo teor se transcreve: *25 unidades reais, 3 as unidades ajustadas e 22 as unidades teóricas*. Junta ainda outro documento, a fls. 22, datado do dia 12 de Abril de 2007, alegadamente *FICHEIROS MAESTROS*, onde sublinham 21 unidades em *stock* das 28 unidades de venda.
- 1.3.8. A nota de culpa refere categoricamente no seu artigo 26.º a fls. 50 que (...) *um stock inicial de 21 unidades do artigo «batata frita 7064», mas nessa data foram vendidas 49 unidades, é forçoso concluir que, pelo menos 28 unidades pertencem ao conjunto de produtos que a Instaurante mandou a arguida retirar de venda por estarem impróprias para consumo.*
- 1.3.9. A empresa nomeou a Instrutora Dr.^a ... em 2 de Abril de 2007.

- 1.3.10. A Instrutora ouviu as testemunhas arroladas pela acusação ... e Sr. ..., em 16 de Maio p.p. e 29 de Maio p.p.
- 1.3.11. Do depoimento da testemunha ..., a fls. 59 e 60 do processo disciplinar, resulta que:
- No dia da prática dos factos a trabalhadora encontrava-se ausente do serviço – razão pela qual não se recorda dos factos em concreto.
 - Recorda-se apenas de ter sido chamada, posteriormente ao escritório do Sr. ..., e, na presença da arguida, ..., *o Sr. ..., perguntou-lhe se tinha sido ela, ora declarante, quem tinha ido à arca do mopro buscar as embalagens de batatas fritas congeladas para as colocar à venda novamente. A ora declarante pensou para si que jamais procederia dessa forma, pois não faz sentido estarem congelados numa arca de produtos frescos, como é o caso da arca do mopro e respondeu que não tirou as embalagens de congelados da arca do mopro, porque tal procedimento não fazia sentido nenhum.*
 - Confirma que a prática normal na empresa é:
 - 1.º (...) *os chefes têm um termómetro com que fazem as medições de temperaturas dos congelados.*
 - 2.º (...) *produtos impróprios para consumo, designadamente dos congelados, respondeu a Declarante que no armazém existe um espaço próprio para colocar as quebras (que são os produtos que estão impróprios para a venda e que se destinam a ser destruídos), onde devem ser colocados todos os produtos que se encontram fora de condições de venda. Os congelados que também estão impróprios para consumo também devem ser colocados nesse local.*
- 1.3.12. Do depoimento do Senhor Director Geral de fls. 75 a 78 resulta a confirmação inequívoca dos factos objecto da nota de culpa.
- 1.3.13. A Instrutora do processo elaborou o Relatório e Conclusões em 29 de Junho de 2007, deduzindo 63 artigos, confirmando a descrição dos factos constantes da nota de culpa, classificando-os de *per se* como muito graves, sustentando a sua posição como base no depoimento das testemunhas arroladas pela Acusação. Em face da gravidade e consequências desses mesmos factos, conclui pela impossibilidade da manutenção da relação de trabalho, pelos factos serem susceptíveis de integrar justa causa de despedimento, nos termos do n.º 1 e das alíneas a), b) e e) do n.º 3 do artigo 396.º.

- 1.3.14. A empresa manifestou essa intenção à trabalhadora em 13 de Abril de 2007, conforme documento a fls. 37 do processo disciplinar.
- 1.3.15. A trabalhadora responde à nota de culpa (fls. 48 a 54) em 24 de Abril p.p., arrolando a audição de 6 testemunhas e requerendo que a empresa quantifique os eventuais prejuízos e junte as avaliações de desempenho.
- 1.3.16. Da resposta apresentada pela chefe de loja ora arguida, de fls. 47 a 54, resulta em síntese o seguinte:
- A arguida confirma os factos descritos de 1 a 4 da nota de culpa, ou seja admite que exercia funções para a ... desde 28/07/98, onde desempenhava as funções inerentes à categoria profissional e Encarregada de Loja.
 - Confirma as funções que lhe estão cometidas de direcção e orientação do trabalho da loja de Albufeira, nomeadamente *garantir pessoalmente que na loja por ela gerida não se encontram expostos para venda ao público bens ou produtos impróprios para consumo, de acordo com o quadro legal vigente em matéria de protecção da saúde e dos direitos dos consumidores.*
 - A arguida nega liminarmente ter colocado à venda produtos impróprios para consumo, conforme se encontra descrito no artigo 7.º da resposta à nota de culpa.
 - Imputa a responsabilidade dos factos a dois subordinados seus, a vendedora ..., afirmando (...) *que tinha sido esta a recolocar os produtos na loja para venda*, (artigo 30.º da nota de culpa) a fls. 43 e ainda ao vendedor ... (artigos 33.º e 35.º da nota de culpa).
 - Contradiz-se (artigos 15.º e 16.º), vindo a admitir (...) *que mentiu por receio da reacção destes e por medo do que pudesse vir a suceder com o seu posto de trabalho*, vindo no artigo 39.º a dar a sua versão do sucedido, (...) *No caso sub judice não agiu com o animus de prejudicar a empresa, antes, pelo contrário, tendo verificado que as batatas estavam em condições de ser postas à venda, achou que seria um prejuízo desnecessário para a empresa, se colocasse as batatas no lixo.*
 - A arguida apresenta a sua defesa, reportando-se ao seu comportamento anterior exemplar, leal e respeitoso, evocando que as suas competências profissionais nunca antes haviam sido postas em causa.

- 1.3.17. Dos depoimentos das testemunhas arroladas pela defesa, de fls. 61 a 78 do processo disciplinar, não resulta de nenhuma das declarações que a trabalhadora, ora arguida, tenha deliberadamente incumprido a ordem do Sr. Director Geral, nem resulta que qualquer destas testemunhas, suas colegas, tivessem conhecimento objectivo da intenção da trabalhadora relativo ao facto objecto de apreciação nesta nota de culpa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO.

- 2.1. O acesso ao emprego em condições de igualdade é um direito consagrado na Constituição da República Portuguesa e assegurado através de legislação específica. Também o direito das mulheres a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa, encontra especial acolhimento no ordenamento jurídico nacional, nomeadamente no Código do Trabalho e na Lei Regulamentadora.
- 2.2. Também o princípio constitucional decorrente do artigo 53.º estipula que sempre que se mostre necessário promover um despedimento, por motivo imputável ao trabalhador decorrente de comportamento que integre o conceito de justa causa de despedimento, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido em tal infracção a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis, nos termos do disposto no artigo 411.º do Código do Trabalho. Assim, a nota de culpa constitui peça fundamental do processo disciplinar, na medida em que é ela, e só ela, que delimita a acusação relevante, quer na fase intra-empresarial, quer mais tarde em sede judicial, onde será apreciada a licitude do despedimento.
- 2.3. Nos termos do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento se fundamenta em factos não relacionados com o estado de gravidez, puérpério ou lactância.
- 2.4. No caso *sub judice*, a entidade empregadora consegue juntar prova bastante, capaz de sustentar a ilicitude dos factos alegados, ou seja:
- A trabalhadora desrespeitou a ordem do Sr. Director Geral recolocando para venda as batatas fritas congeladas 7064, conforme consta do artigo 13.o da nota de culpa, a fls. 40.

- A trabalhadora com essa atitude colocou em circulação produtos, cujo consumo pelos clientes do ..., ou outros, era susceptível de poder causar danos à Saúde Pública. Para tanto, junta as normas de garantia de qualidade dos produtos de fls. 94 a 124.
- 2.5. Quanto à prova testemunhal apresentada pela acusação, esta vem corroborar os factos imputados à chefe de loja, ora arguida, como suficientemente graves, capazes de colocar em risco o posto de trabalho de chefia da loja de Albufeira de fls. 75 a 78.
- 2.5.1. Da inquirição das testemunhas arroladas pela defesa, resulta que:
- A) Nenhuma teve conhecimento directo da situação, dado que não ouviu a conversa ocorrida entre o Sr. Director Geral e a arguida.
 - B) A arguida não consegue com estes 6 depoimentos um valor acrescentado suficientemente forte, capaz de afastar a autoria dos factos descritos na acusação nem demonstrar que a sua eventual gravidade não coloque em causa a relação de trabalho.
- 2.6. O núcleo mais importante de violações do contrato capazes de integrar o conceito de *justa causa* conducente à resolução é constituído por violações do princípio da leal colaboração, imposto pelo ditame da boa fé.
- É de salientar que este conceito de confiança se não refere apenas a uma confiança pessoal ou subjectiva. Na generalidade dos casos, a referida base de confiança é afectada, quando se infringe o dever de leal colaboração, *cujo respeito é necessário ao correcto implemento dos fins práctico-económicos a que subordina o contrato*, conforme afirma o Prof. Baptista Machado, RLJ, 118.º – 330 e seguintes.
- Estes deveres reforçados de fidelidade e de leal colaboração visam também tutelar a subsistência e estabilidade das relações de trabalho duradoiras, dado que certas funções (como é o caso desta objecto de apreciação na questão em apreço), (...) *obedecem a deveres acessórios de conduta, que ganham relevo por referência à contextura circunstancial da situação concreta* (...) conclui o Prof. Baptista Machado em Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Teixeira Ribeiro, II, Coimbra, 1979, p. 361.
- Assim, a violação patente e culposa deste dever de leal cooperação legítima é um direito de resolução por justa causa.
- 2.7. Apreciada a conduta da trabalhadora arguida à luz do conceito de justa causa previsto no n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho, (cujo

conteúdo tem implícitas as regras conformativas dos conflitos de direitos), sempre se dirá:

São requisitos da justa causa de despedimento:

- 1) Um elemento subjectivo – traduzido no comportamento culposo do trabalhador, por acção ou omissão;
- 2) Um elemento objectivo – traduzido na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho;
- 3) O nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade, aferido segundo critérios de objectividade e de razoabilidade.

2.7.1. Entendido o despedimento como a pena capital do direito disciplinar laboral, a sua aplicação só é legítima quando a gravidade da falta o justifique. No caso em apreço, a trabalhadora exercendo funções de chefia, com o seu comportamento culposos, incumpriu as suas obrigações, o que se revela prejudicial à organização disciplinada e produtiva da empresa, não sendo pois de que o empregador a tenha de manter ao seu serviço.

2.8. *O conceito de justa causa para o direito de resolução tem implícitas as regras conformativas dos conflitos de direitos, nomeadamente os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade. Assim, o juízo de prognose da impossibilidade de manutenção das relações laborais entre trabalhador e empregador estrutura-se em critérios objectivos, ou seja, os próprios de um bom pai de família ou de um empregador normal, tendo-se em conta o princípio da proporcionalidade, em função da gravidade do comportamento disciplinarmente censurável e da culpa do trabalhador seu agente (Ac. STJ, de 04/12/1989: BMJ, 392.º – 374).*

2.9. *Conforme é aceite pela doutrina e jurisprudência: (...) Para que se verifique justa causa de despedimento é necessário a existência cumulativa dos seguintes requisitos: comportamento culposos do trabalhador; gravidade das consequências; impossibilidade imediata e prática da manutenção da relação de trabalho; actualidade do comportamento; proporcionalidade e adequabilidade do despedimento à gravidade da infracção e culpabilidade do infractor. Todos estes requisitos devem ser apreciados tendo em conta o princípio da confiança, elemento indispensável à determinação da exigibilidade ou não manutenção da relação de trabalho e para aquilatar da proporcionalidade da pena aplicada. (Acórdão STJ de 06/06/2001: AD, 485.º – 700).*

2.9.1. O direito à segurança no emprego consagrado no artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa cede quando a permanência do trabalhador na empresa ponha em causa a existência

ou a eficácia da estrutura produtiva por acto culposo ou ilegítimo seu.

- 2.9.2. A gravidade mede-se pela infracção em si, pelas consequências em que ocorreu a sua prática e pelo grau de culpabilidade do agente. Está em causa o apuramento eventual juízo de censurabilidade da conduta de uma trabalhadora lactante, com funções de chefia, que, em 2 de Abril de 2007, no ... de Albufeira recolheu à venda produtos fora do controlo de qualidade exigível, violando as regras internas a que estava obrigada, decorrentes do seu contrato de trabalho e ainda a ordem expressa do Sr. Director Geral que lhe ordenara para retirar os produtos 7064 de circulação, correndo o risco de pôr em causa a segurança alimentar dos produtos em venda.
- 2.9.3. Afigura-se que a sanção despedimento não se manifesta desadequada quer ao facto praticado, quer às circunstâncias em que os factos ocorreram, quer ainda ao facto de a entidade empregadora ter quantificado o eventual prejuízo, ou seja ter colocado mais de 20 produtos desta natureza em circulação, pondo em risco a saúde pública, pese embora o ... não tenha recebido nenhuma queixa formal relativa a este produto, inexistem quaisquer factos que levem a concluir que a trabalhadora está a ser objecto de um despedimento por via do seu estado de lactante.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, afigura-se estarem reunidos os pressupostos constantes dos n.ºs 1 e 2 do disposto no artigo 396.º do Código do Trabalho, por via do comportamento culposo da trabalhadora arguida que violou as alíneas *a)*, *d)* e *e)* do n.º 3 do mesmo preceito.
- 3.2. Assim, e não se vislumbrando qualquer tipo de discriminação em função da maternidade, a CITE emite parecer favorável ao despedimento da trabalhadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27 DE JULHO DE 2007

PARECER N.º 57/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 259 – DG/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 18 de Julho de 2007, a CITE recebeu da entidade empregadora ... pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida ..., a exercer funções de *manicure* e *pedicure* no estabelecimento Salão de Cabeleireiro ...
- 1.2. Da nota de culpa, recebida pela trabalhadora em 18 de Maio de 2007, conforme o comprovativo junto ao processo (fl. 21), constam sucintamente as seguintes alegações:
 - A trabalhadora foi contratada para desempenhar as funções inerentes à categoria profissional de *manicure* e *pedicure*, no estabelecimento *Salão de Cabeleireiro* ..., propriedade da entidade empregadora;
 - O período normal de trabalho semanal está fixado em oito horas diárias, de segunda a sexta-feira, actualmente a ser praticado de terça-feira a sábado;
 - A trabalhadora propôs, em data que não é possível precisar, que nos últimos dois meses de gravidez a sua entidade empregadora declarasse aos serviços da segurança social um salário mais elevado do que aquele que lhe era, efectivamente, pago para beneficiar de um subsídio de maternidade superior;
 - A empregadora recusou esta proposta, o que originou, na trabalhadora, um comportamento agressivo, verbal e gestual, falta de respeito para com a empregadora e falta de cumprimento das suas obrigações;
 - No dia 3 de Abril de 2007, uma cliente do estabelecimento, ..., que tinha feito marcação prévia para fazer uma *manicure de gel*, abandonou o estabelecimento sem ser atendida, uma vez que a trabalhadora, em tom muito agressivo, recusou-se a fazê-lo, sugerindo à cliente que procurasse uma colega sua, noutro estabelecimento;
 - No dia 7 de Abril, numa altura em que não havia clientes para atender, a empregadora solicitou que a trabalhadora *lhe fizesse uma «manicure»*, o que foi de imediato recusado por esta dizendo *não me apetece fazer a sua «manicure»* e de imediato iniciando a sua própria *manicure*, o que a empregadora tentou impedir. Ao mesmo tempo, a trabalhadora verbalizou e gesticulou com grande agressividade, proferindo palavras em língua estrangeira, cujo significado não era

do conhecimento da empregadora, mas que presume fossem menos correctas;

- No dia 10 de Abril de 2007, outra cliente do estabelecimento, ..., que previamente havia marcado uma *manicure de gel*, não foi atendida, porque a trabalhadora recusou-se a fazê-lo, dizendo que não lhe competia executar tal serviço;
- No dia 11 de Abril de 2007, outra cliente do estabelecimento, ..., que previamente havia marcado uma *manicure de gel*, não foi atendida, porque a trabalhadora, que habitualmente realizava aquele serviço àquela cliente, recusou-se a fazê-lo, dizendo que não estava obrigada a realizá-lo, que não o fazia porque não queria e que a empregadora *não está boa da cabeça, vá ao médico*;
- No dia 11 de Abril de 2007, por volta das 16.30h, a trabalhadora recusou-se a atender outra cliente do estabelecimento, ..., que previamente havia marcado uma *manicure de gel*. Dirigiu-se para o recanto exterior do seu local de trabalho, respondendo agressivamente que *só vou para dentro quando me apetecer e estiver menos «stressada»*. *Você deveria ir a um médico, pois está doida e precisa de tomar medicamentos. Deus encarregar-se-á de si*. Pouco depois, entrou no estabelecimento e começou a tirar os diplomas que estavam pendurados na parede, dizendo que ali não faria mais *manicure de gel*, apenas *manicure simples*;
- No dia 4 de Abril de 2007, faltou ao serviço durante o dia completo de trabalho, apresentando um documento de consulta de medicina dentária sem indicação da hora;
- No dia 5 de Abril de 2007, ausentou-se sem justificação, entre as 9.45h e as 10.25h, e saiu para o almoço dezasseis minutos antes da hora (13.00h);
- No dia 7 de Abril de 2007, faltou ao serviço no período da tarde, sem apresentar qualquer justificação;
- No dia 12 de Abril de 2007, saiu quinze minutos antes da hora do almoço, regressou às 15.00h, saiu de imediato, para tomar café, regressou às 15.45h, voltou a sair e regressou às 16.25h. Voltou, novamente, a sair às 17.50h regressou às 18.25h e finalizou o seu dia e trabalho às 18.45h;
- No dia 13 de Abril de 2007, não compareceu ao serviço no período da tarde e não apresentou qualquer justificação;
- No dia 14 de Abril de 2007, saiu do local de trabalho às 10.20h, regressou às 10.50h, tornou a sair às 11.25h e só voltou às 11.50h;
- Em alguns dos dias e horas mencionados, a trabalhadora invocava que ia à casa de banho, mas ao ser procurada por outra trabalhadora do estabelecimento, ..., esta encontrava-a noutros estabelecimentos comerciais do Centro Comercial onde se situa o estabelecimento onde

trabalha. Regressava *mal disposta, muito mal-humorada e ar agressivo, criando um péssimo ambiente e trabalho*;

- No dia 19 de Abril de 2007, na sequência de queixa apresentada pela trabalhadora na Inspeção-Geral do Trabalho, foi efectuada uma visita inspectiva ao estabelecimento, que contou com a presença inesperada da trabalhadora, suspensa desde o dia anterior. Novamente, adoptou um comportamento agressivo para com a sua empregadora e para com os inspectores, revelando um comportamento inaceitável para um local de trabalho;
- No estabelecimento da entidade empregadora é desenvolvida uma actividade de reduzida dimensão económica, pelo que a recusa na prestação dos serviços solicitados pelos clientes e a sua consequente perda, assim como o comportamento da trabalhadora, traduzem-se em graves prejuízos para a entidade empregadora, prejudicando a imagem do estabelecimento;
- A conduta reiterada e culposa da trabalhadora, desobedecendo às ordens da entidade empregadora e adoptando um comportamento agressivo e injurioso para com esta, na presença de clientes e dos inspectores da Inspeção-Geral do Trabalho, provocou um *péssimo ambiente no local de trabalho*, a perda de clientes e consequentes prejuízos, o que, pela sua gravidade e consequências, torna praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, não existindo qualquer relação de confiança entre entidade empregadora e a trabalhadora.

1.3. Em resposta à nota de culpa, de fls. 22 a 31 do processo, a trabalhadora alega, sucintamente, que:

- A trabalhadora foi contratada para exercer funções de *manicure e pedicure*, mas sempre colaborou noutras tarefas de aprendiz de cabeleireira, tais como *brushing*, colocação de rolos, depilação com cera e colocação de extensões de cabelo;
- A trabalhadora auferia uma remuneração de € 400,00 mensais sobre os quais incidem os descontos legais, e um montante de € 100,00 pagos em dinheiro ou cheque, mais uma percentagem em virtude do número de clientes mensais;
- A trabalhadora manifestou o interesse na declaração do valor total da sua remuneração para efeitos de descontos legais;
- Em Dezembro de 2006, comunicou o seu estado de gravidez à empregadora;
- No princípio de Março de 2007, a entidade empregadora, sem qualquer razão ou motivo, passou a assumir uma postura diferente *denotava raiva para com a arguida e para com o estado de gravidez da arguida*;

- A empregadora, sabendo do estado de gravidez da trabalhadora, fumava dentro do estabelecimento, que não tem janelas para o exterior, e utilizava grandes quantidades de laca, poluindo o ambiente;
- A trabalhadora, já com oito meses e gestação, recebia ordens para limpar vidros e realizar as limpezas diárias;
- Quando não tinha tarefas para desempenhar, sentava-se e, de imediato, era-lhe dito que se levantasse;
- A trabalhadora tem uma mesa de trabalho para executar tarefas de *manicure e pedicure*, e, em princípio de Março de 2007, a empregadora retirou todos os objectos dessa mesa;
- No mês de Março, a trabalhadora recebeu apenas a remuneração no valor de € 437,84;
- A empregadora, na presença das clientes, ocultava as ferramentas de trabalho da trabalhadora, impossibilitando-a de exercer as suas funções de *manicure e pedicure*;
- Os factos imputados à trabalhadora datam de 3 de Abril, sem que nenhuma advertência verbal ou escrita tenha sido feita, ou instaurado um procedimento disciplinar;
- No final da gestação a empregadora, numa atitude de clara rejeição, mandou embora a trabalhadora dizendo: *Não quero ver mais a tua cara aqui. Já não tenho mais trabalho para ti.*

A trabalhadora indicou seis testemunhas, das quais apenas três apresentaram depoimento escrito, conforme as fls. 45 a 56 e 59 do presente processo, e juntou os documentos de fls. 26 a 30.

1.4. Do presente processo disciplinar constam, para além das peças processuais supramencionadas, os seguintes elementos:

- Carta da entidade empregadora dirigida à trabalhadora sobre a sua suspensão preventiva, de 23/04/2007 e respectivos comprovativos de envio e recepção;
- Declaração da entidade empregadora;
- Sete declarações de testemunhas da entidade empregadora;
- Declaração de consulta, de 04/04/2007;
- Contrato de trabalho da trabalhadora;
- Nomeação de instrutor no processo, de 06/06/2007;
- Procuração forense;
- Cópia de Bilhete de identidade da empregadora;
- Comunicação de admissão de trabalhador estrangeiro;
- Cópia de passaporte, cartão da segurança social, cartão de contribuinte e visto da trabalhadora;
- Carta do instrutor do processo, de 19/06/2007 e respectivos comprovativos de envio e recepção;

- Dois faxes do instrutor do processo, de 19/06/2007 e de 28/06/2007 e relatórios de envio;
- Dois despachos do instrutor do processo, de 25/06/2007 e de 26/06/2007;
- Fax da mandatária da trabalhadora, de 26/06/2007;
- Termo de entrega, de 10/07/2007;
- Três declarações das testemunhas da trabalhadora;
- Relatório final, de 16/07/2007.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.¹

Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

- 2.1.1. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante se presume feito sem justa causa.

Cabe à CITE, por força da alínea *e*) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, emitir o parecer referido.

- 2.2. O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário.

Assim, a presunção de inexistência de justa causa, determinada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.

- 2.3. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos na lei.²

A nota de culpa delimita o objecto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infracções

¹ N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

² Artigos 383.º, 411.º e seguintes do Código do Trabalho.

indicadas naquele documento, sua valoração e nexo de causalidade³, como considerar todas as questões relacionadas com a observância dos requisitos procedimentais e temporais.

2.4. A trabalhadora vem acusada de recusar executar as tarefas que constam do seu contrato de trabalho, indicar outros prestadores do mesmo serviço às clientes da entidade empregadora, faltar injustificadamente ao trabalho e de se comportar de forma agressiva no local onde presta a sua actividade, prejudicando a entidade empregadora e afectando a necessária relação de confiança.

2.5. Em face da prova produzida em sede de processo disciplinar, conclui-se que, nas datas indicadas na nota de culpa, a trabalhadora recusou executar as tarefas de *manicure*, conforme as declarações juntas ao processo, a fls. 6, 10 e 11, tendo indicado a uma cliente que recorresse a serviços idênticos noutra estabelecimento, conforme declaração junta aos autos a fls. 11 do processo disciplinar.

Igualmente, resulta dos depoimentos de fls. 6, 7, 8, 10 e 11 que a trabalhadora adoptou um comportamento agressivo nas datas e nas circunstâncias descritas na nota de culpa.

Por último, e relativamente às alegadas faltas injustificadas ao trabalho, a entidade empregadora não comprova a existência das mesmas, porquanto, no presente processo, apenas existem alegações da existência dessas faltas, uma declaração de uma trabalhadora do mesmo estabelecimento (fl. 7) e um comprovativo de realização de uma consulta de medicina dentária (fl. 12), os quais não são susceptíveis de, inequivocamente, comprovarem a existência de faltas injustificadas.

2.6. As declarações prestadas pelas testemunhas da trabalhadora, assim como os documentos que esta junta à resposta à nota de culpa, não são susceptíveis de contrariar as razões invocadas para o despedimento promovido pela entidade empregadora.

De acordo com os depoimentos de fls. 51 a 56, resulta confirmada a relação conflituosa entre a entidade empregadora e a trabalhadora, mas não resultam esclarecidas as razões para essa situação, e, de acordo com os documentos apresentados a fls. 26 a 29, não é possível concluir qual a efectiva remuneração mensal da trabalhadora ou qual a even-

³ O n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho estabelece que: *O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento. Vide a respeito da verificação do preenchimento do estabelecido no n.º 1 do artigo 396.º e, a título de exemplo, o entendimento sufragado pelo Supremo Tribunal de Justiça no acórdão de 15/02/2006 (Proc. 05S2844).*

tual desconformidade entre a verdadeira remuneração auferida e os descontos legais devidos pela mesma.

- 2.7. Em face do exposto, afigura-se que os elementos probatórios juntos, pela entidade empregadora, ao processo são passíveis de ilidir a presunção estabelecida no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, verificando-se o nexo de causalidade entre os factos praticados pela trabalhadora, o grau de culpa e as respectivas consequências indicadas pela entidade empregadora, designadamente a quebra da necessária confiança que deve existir entre as partes, e nesse sentido, o despedimento por facto imputável a esta trabalhadora grávida é feito com justa causa.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Nos termos expostos no presente parecer, afigura-se que a entidade empregadora logrou ilidir, em termos suficientes, a presunção legal que define que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida se presume feito sem justa causa, conforme o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE emite parecer favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE AGOSTO DE 2007, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA CIG – COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO:

A CGTP declarou que vota contra o parecer, por se considerar insuficientemente esclarecida quanto aos factos objecto da acusação.

PARECER N.º 58/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea b) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 252 – DL-C/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 13 de Julho de 2007, a CITE recebeu da mandatária da entidade empregadora ..., L.^{da}, pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante, ..., a exercer funções de professora, no âmbito de um processo de despedimento colectivo, por motivos de redimensionamento decorrente de graves dificuldades económico-financeiras da empresa, abrangendo cinco trabalhadores, quatro mulheres e um homem.
- 1.2. A ..., L.^{da}, tem por actividade a ocupação de tempos livres, salas de estudo, explicações, aconselhamento de jovens, orientação profissional e conexos.
 - 1.2.1. Em 29 de Junho de 2007, a empresa comunicou à trabalhadora a decisão de iniciar um despedimento colectivo, com os seguintes fundamentos:
 - A empresa dedica-se à ocupação de tempos livres, salas de estudo, explicações, aconselhamento de jovens, orientação profissional e conexos;
 - A organização do pessoal da empresa é feita através da sua afectação a cada um dos grupos de ensino seguintes:
 - a) 1.º Ciclo do ensino básico;
 - b) 2.º Ciclo do ensino básico;
 - c) 3.º Ciclo do ensino básico;
 - d) Ensino secundário.
 - Das áreas de ensino, seleccionadas em função da procura de mercado, destacam-se as seguintes:
 - Ciências;
 - Matemáticas;
 - Físico-químicas;
 - Línguas;
 - Psicologia.
 - No último ano lectivo (2006/2007), a empresa registou a inscrição de duzentos e vinte e oito alunos;

- As explicações e o acompanhamento pedagógico são, actualmente, ministrados em oito salas de estudo;
- Em virtude das graves dificuldades económico-financeiras que a empresa enfrenta, em resultado da diminuição do número de alunos inscritos, acentuada diminuição das receitas provenientes das propinas e um progressivo e constante aumento dos custos de funcionamento e manutenção da empresa, designadamente, retribuições devidas a pessoal docente e administrativo, é necessário e urgente o redimensionamento do seu quadro de pessoal e a denúncia parcial do contrato de arrendamento, com efeito a partir de 30 de Setembro de 2007, reduzindo as oito salas de estudo a seis salas;
- A empresa tem um total de doze trabalhadores. Oito têm contrato de trabalho sem termo e quatro prestam serviços como trabalhadores independentes;
- A empresa estabeleceu os seguintes factores, como critério de selecção dos trabalhadores a despedir:
 - a) Pertencerem ao quadro de pessoal da empresa;
 - b) Serem titulares de contratos de trabalho sem termo e;
 - c) Não exercerem funções de direcção e/ou coordenação.
- Os efeitos dessa cessação ocorrerão a partir de 30 de Setembro de 2007;
- Estão incluídos no despedimento colectivo três professores, uma recepcionista e uma empregada de balcão;

A compensação a atribuir aos trabalhadores será a prevista nos n.ºs 1 e 2 do artigo 401.º do Código do Trabalho.

1.3. Do processo remetido à CITE fazem parte os seguintes documentos:

- Cinco comunicações de intenção de promoção de despedimento colectivo e respectivos anexos: fundamentos, quadro de pessoal, critério de selecção dos trabalhadores a despedir, quantidade e categoria dos trabalhadores abrangidos, período e tempo para o procedimento de despedimento e compensação a atribuir aos trabalhadores despedidos;
- Pedido de intervenção dirigido à Direcção de Serviços para as Relações Profissionais nas Regiões Norte e Centro;
- Cinco convocatórias para a reunião de informação e negociação e quatro registos de envio;
- Acta da reunião, de 9 de Julho de 2007.

1.4. Resulta da acta de negociação de 9 de Julho de 2007, sucintamente, o seguinte:

- A professora abrangida pelo despedimento colectivo, ..., muito embora tenha consciência da situação da empresa, não sabia qual o decréscimo do número de alunos, pelo que a representante da empresa esclareceu que o número de alunos inscritos para o próximo ano lectivo decresceu de duzentos e trinta e oito para cerca de cem alunos, podendo este número sofrer alterações;
- A trabalhadora, a exercer funções de empregada de balcão, referiu que a empresa não comportava o seu trabalho a tempo inteiro devido à redução do número de alunos;
- A trabalhadora, a exercer funções de recepcionista, referiu que muitos pais não mostraram vontade em renovar a matrícula e que só havia estabilidade de receitas de Novembro a Maio;
- À sugestão formulada pela representante da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, no sentido da manutenção dos funcionários não docentes por recurso à redução do horário de trabalho, a representante da empresa referiu que tal não seria comportável, sendo que essas tarefas seriam distribuídas pelos trabalhadores não incluídos no despedimento colectivo;
- A representante da empresa propôs o pagamento faseado das compensações e créditos vencidos, com início a 30/09/2007 e liquidação até ao dia sete dos meses seguintes, acolhendo a indicação da representante da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, no sentido de ser apresentado a cada trabalhador uma calendarização prévia com os montantes exactos devidos, o que foi aceite por todos os trabalhadores;
- Por último, a representante da empresa declarou que os trabalhadores estão dispensados das suas funções até à cessação dos contratos de trabalho, sem prejuízo das remunerações devidas.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.¹

Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

¹ N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

- 2.1.1. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
Compete à CITE, por força da alínea *e*) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, emitir o parecer referido.
- 2.2. Por determinação do artigo 397.º do Código do Trabalho, considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme a dimensão da empresa, ou sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.
- 2.2.1. São considerados motivos de mercado a redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços, e motivos estruturais, nomeadamente, o desequilíbrio económico-financeiro, a mudança de actividade, a reestruturação da organização produtiva ou a substituição de produtos dominantes.
- 2.3. O presente processo de despedimento colectivo é, nos termos referidos pela empresa, motivado pela redução do número de inscrições de alunos para o próximo ano lectivo e pelo constante aumento dos custos de funcionamento e manutenção da empresa, designadamente os encargos com o pessoal docente e administrativo.
- 2.4. O procedimento adoptado pela empresa cumpre o estipulado na lei para os despedimentos colectivos.
O critério que serve de base para a selecção dos trabalhadores a despedir foi o da natureza do vínculo laboral (contrato de trabalho sem termo) e o das funções desempenhadas (todos os trabalhadores do quadro de pessoal da empresa que não desempenhem funções de coordenação e/ou direcção).
- De acordo com o que é demonstrado pela empresa, através do quadro de pessoal que é anexado ao processo, e que não foi contestado pelos trabalhadores abrangidos pelo despedimento, irão subsistir três postos de trabalho com contrato sem termo, uma directora, uma professora/coordenadora e uma auxiliar de educação/coordenadora.
- Decorre da acta da reunião de negociação que os trabalhadores abrangidos pelo despedimento conhecem a situação da empresa, tendo as trabalhadoras com funções administrativas admitido a redução do

número de alunos e a estabilidade das receitas, apenas, nos meses de Novembro a Maio.

Não consta deste documento qualquer contestação ao presente processo de despedimento colectivo, existindo o acordo de todos os trabalhadores no que respeita à proposta da empresa sobre a forma de pagamento das compensações e créditos vencidos.

- 2.5. Em face do que antecede, verifica-se que a empresa respeitou a indicação dos requisitos legais para o despedimento colectivo e cumpriu os procedimentos legalmente estabelecidos, tendo sido, pelos trabalhadores, reconhecidos os motivos invocados e aceite a compensação disponibilizada pela empresa, pelo que não se detectam indícios de discriminação com base no sexo em virtude da maternidade na inclusão da trabalhadora lactante ... no presente procedimento de despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável à inclusão da trabalhadora lactante ..., no processo de despedimento colectivo promovido pela empresa ..., L.^{da}.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE AGOSTO DE 2007

PARECER N.º 59/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho – Flexibilidade de horário
Processo n.º 262 – FH/2007

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu da empresa ..., L.^{da}, em 19 de Julho de 2007, pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa dos pedido de flexibilidade de horário, apresentados pelas trabalhadoras, com categoria profissional de cozinheira de 1.^a, ... e ..., a exercer funções no restaurante sito no ..., em Lisboa, nos termos seguintes:
 - A empresa gere e administra o restaurante, sito no ..., em Lisboa;
 - Duas trabalhadoras, com a categoria de cozinheira de 1.^a, solicitaram a concessão de flexibilidade de horário;
 - No sector da cozinha, existem sete trabalhadores, seis mulheres e um homem;
 - Dos sete trabalhadores, três têm a categoria profissional de cozinheiro de 1.^a, duas são mulheres e um é homem;
 - A empresa não pode beneficiar uns trabalhadores em detrimento de outros, prejudicando o colega homem.
- 1.2. Do requerimento apresentado pela trabalhadora ..., em 26/06/2007), consta a solicitação de uma flexibilidade de horário em virtude da impossibilidade de *deixar o meu filho ao sábado uma vez que o pai também trabalha nesse dia*.
A trabalhadora informa que enviará posteriormente a declaração em como o filho faz parte do seu agregado familiar.
- 1.3. Do requerimento apresentado pela trabalhadora ..., em 03/07/2007, consta a solicitação de uma flexibilidade de horário em virtude da impossibilidade de *deixar o meu filho (menor de doze anos) sozinho em casa, dentro do horário agora pretendido pela empresa*.
- 1.4. Das intenções de recusa comunicadas às trabalhadoras ... e ..., em 5 de Julho de 2007, constam, sucintamente, os seguintes argumentos:
 - Mais de 90% dos trabalhadores da cozinha, onde as trabalhadoras exercem funções, são mulheres;
 - Conceder esta regalia às trabalhadoras requerentes acarretaria a obrigatoriedade de conceder às restantes trabalhadoras, que no futuro o solicitassem, as mesmas condições, o que causaria problemas no funcionamento do serviço;

- Mesmo que as restantes trabalhadoras não solicitassem esta flexibilidade, ainda assim, a cozinha só funcionaria nos moldes organizacionais em que está;
- A exploração do estabelecimento comercial, ligado à restauração, necessita de um bom desempenho ao nível da cozinha e se este sector não funcionar nos moldes normais mais nenhum serviço funcionará nas devidas condições;
- Uma alteração dos recursos humanos afectos à cozinha acarretaria um mau funcionamento da mesma, o que se repercutiria nos serviços prestados ao cliente;
- A empresa não tem capacidade financeira para recrutar mais pessoal (Cozinheiro de 1.^a) para o período de ausência das trabalhadoras;
- A empresa não pretende sobrecarregar os restantes trabalhadores ou beneficiar uns em detrimento de outros;
- As trabalhadoras quando assinaram o contrato de trabalho aceitaram as condições que lhes foram impostas, designadamente a prestação de trabalho dentro do horário de funcionamento do estabelecimento.

- 1.5. Do presente processo não constam as apreciações escritas do fundamento da intenção de recusa, eventualmente apresentadas pelas trabalhadoras.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

1. *Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*
2. *A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

Também o disposto na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece, como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores, que *todos os trabalhadores (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.*

- 2.2. Para concretização dos princípios constitucionais enunciados, e sob a epígrafe *Tempo de trabalho*, prevê o artigo 45.º do Código do Trabalho o direito de o trabalhador, com um ou mais filhos menores de doze anos, a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

O direito enunciado encontra-se regulamentado, para os trabalhadores com contrato individual de trabalho¹, nos artigos 78.º a 82.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, aí se estabelecendo as regras respeitantes ao seu exercício.

2.2.1. Para tal, consagra o n.º 1 do artigo 80.º da referida lei regulamentar que o trabalhador deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de flexibilidade de horário:

- Solicitar ao empregador a flexibilidade de horário por escrito e com uma antecedência de trinta dias em relação à data em que pretende iniciar o exercício deste direito;
- Indicar o prazo previsto em que pretende gozar de um regime de trabalho especial, com um limite de dois ou três anos, consoante se trate de menos de três filhos ou se trate de três filhos ou mais;
- Declarar que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

2.2.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

Além do dever de fundamentação da recusa, e sempre que esta ocorra, é ainda obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando a sua falta a aceitação do pedido deste, nos precisos termos em que o formulou.²

Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.³

2.3. Ao abrigo da legislação mencionada, a empresa enviou à CITE o presente processo, cujo conteúdo determina as seguintes considerações:

2.3.1. Os pedidos de flexibilidade de horário formulados pelas trabalhadoras não obedecem aos requisitos formais estabelecidos no

¹ Vide artigos 1.º, 110.º e seguintes da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

² Vide n.ºs 6 e 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

³ Vide n.º 3 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e indicados no ponto 2.2.1. do presente parecer, porquanto nos pedidos formulados não é apresentada a declaração em como os menores fazem parte do agregado familiar das trabalhadoras, qual o prazo durante o qual pretendem gozar do regime de trabalho especial, e, no pedido formulado pela trabalhadora ..., também não se declara que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido de exercer o poder paternal.

No aspecto substancial, e nos dois pedidos, é apenas requerida a flexibilidade de horário não se fazendo menção ao horário concreto que se pretende praticar, observadas as limitações impostas pelo artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Nos termos descritos no artigo 79.º da referida lei, entende-se por flexibilidade de horário, aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro dos limites referidos no n.º 3 do preceito legal mencionado, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

A flexibilidade de horário deve conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

Devem ser indicados os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

Deve ser estabelecido um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

O trabalhador que trabalhe em regime de flexibilidade de horário pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

O regime de trabalho com flexibilidade de horário referido nos números anteriores deve ser elaborado pelo empregador.

- 2.3.2. As trabalhadoras, ao requererem flexibilidade de horário sem concretizarem esse mesmo horário, nos termos definidos pela lei, inviabilizam a análise da sua pretensão por não se saber, efectivamente, o que é solicitado.

Assim, embora a empresa não tenha cumprido o prazo para solicitação do parecer prévio à CITE, estabelecido no n.º 6 do

artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e tenha recusado as pretensões das trabalhadoras, como não é possível determinar quais os horários pretendidos, também não é possível considerar aceites os pedidos das trabalhadoras nos seus precisos termos (alínea c) do n.º 9 do artigo 80.º), nem avaliar os fundamentos apresentados, tanto mais que também estes não se traduzem em razões imperiosas ligadas ao funcionamento da cozinha, ou a impossibilidade de substituição das trabalhadoras por estas serem indispensáveis.

- 2.4. Face ao exposto, a CITE não tem razões para emitir parecer prévio às intenções de recusa uma vez que, ainda que legalmente os pedidos devam ser entendidos como aceites nos seus precisos termos, estes não cumprem os requisitos formais e substanciais determinados na lei, pelo que não têm qualquer efeito para o empregador.
Tal não obsta a que as trabalhadoras possam apresentar novos pedidos, devidamente elaborados.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Pelas razões indicadas nos pontos antecedentes, a CITE não emite parecer prévio à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, nos termos requeridos pelas trabalhadoras ... e ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE AGOSTO DE 2007

PARECER N.º 60/CITE/2007

Assunto: Não exigibilidade de parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho – Flexibilidade de horário
Processo n.º 272 – FH/2007

I – OBJECTO

1.1. A CITE recebeu da empresa ..., S.A., em 30 de Julho de 2007, pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário, apresentado pelo trabalhador, com categoria profissional de electrotécnico de comunicações, ..., a exercer funções na reparação de avarias da Direcção de Unidade de Produção, nos termos seguintes:

- O trabalhador tem a categoria profissional de electrotécnico de telecomunicações e desempenha funções de reparação de avarias;
- A equipa a que pertence praticava, até 10 de Junho, o horário fixo das 9.30h às 13.00h e das 14.00h às 17.36h. Actualmente o horário praticado é das 9.00h às 12.30h e das 13.30h às 17.06h;
- A alteração do horário da Direcção de Unidade de Produção ocorreu por razões de *organização do trabalho e uniformização dos horários das diversas equipas em função da hora de fluxo da entrada das avarias a reparar com enormes resultados de simplificação da coordenação*;
- Nas diversas áreas com quem o trabalhador interage, a simples alteração do horário, antecipando a prestação do trabalho em meia hora no início e no final do período normal de trabalho diário, permitiu uniformizar os horários de 53 trabalhadores com outros 40 trabalhadores, traduzindo-se em enormes benefícios e reflectindo, por isso, *a inexistência de margem para flexibilidade nestes serviços operacionais da empresa*;
- O trabalhador não indica, no seu pedido, o período dentro do qual pretende gozar a flexibilidade, pelo que a empresa assume como solicitado o horário flexível existente, cujas plataformas obrigatórias são das 10.00h às 12.30h e das 14.00h às 16.30h, com intervalo de descanso obrigatório de 1.00h no mínimo e 1.30h no máximo. A amplitude de flexibilização decorre entre as 8.30h e as 19.00h;
- Exigências imperiosas ligadas ao funcionamento do serviço determinam que, no caso em apreço, a margem de flexibilidade de horário seja nula, uma vez que o trabalhador trabalha em equipa, principalmente com distribuidores de avarias, e essa flexibilidade desperdiçaria

todas as horas do próprio trabalhador e das equipas que não fossem simultâneas.

1.2. Do requerimento apresentado pelo trabalhador, em 14/06/2007, consta sucintamente que:

- Em virtude da alteração do horário de trabalho, o trabalhador requer que lhe seja aplicado o horário flexível por ter duas filhas menores de doze anos, que fazem parte do seu agregado familiar, e declara que a outra progenitora tem actividade profissional a tempo inteiro;
- O trabalhador pretende o horário flexível pelo período de dois anos, não tem outros filhos e nunca exerceu este direito.

1.3. Da intenção de recusa comunicada ao trabalhador, em 17 de Julho de 2007, constam, sucintamente, os seguintes argumentos:

- A empresa decidiu alterar o horário de trabalho do trabalhador que era das 9.30h às 13.00h e das 14.00h às 17.36h, para o horário das 9.00h às 12.30h e das 13.30 às 17.06h;
- Esta alteração é imprescindível e resultou da conjugação de diversos factores:

- A) Crescente redução de efectivos nas áreas técnicas da empresa;
- B) Necessidade de promover a progressiva uniformização e compatibilização dos horários de trabalho da Direcção de Produção de Rede, concretamente a Unidade de Produção 3 para;
- C) Concentrar os colaboradores de diversos departamentos no mesmo horário;
- D) Gerir eficaz e simplificada as actividades a desenvolver, agendando as tarefas entre os colaboradores dos diversos departamentos, sem períodos de espera;

- A actividade diária do trabalhador distribui-se pelas áreas de:

- I – Instalação de equipamentos terminais especiais (soluções de voz simples, soluções de voz em rede, serviço de operação e manutenção dessas soluções);
- II – Serviço de consultoria e acompanhamento de equipas comerciais para venda de novas soluções/serviços aos clientes;
- III – Outras tarefas pontuais de organização interna do Departamento;

- 95% dos serviços respeitam à instalação de equipamentos terminais especiais, na sua maioria efectuados nas instalações dos clientes, o que requer um agendamento prévio desses serviços, feito pelas Salas de Distribuição;

- Os serviços de manutenção exigem a rápida intervenção dos técnicos para a assistência e resolução dos problemas, em muitos casos durante vinte e quatro horas;
 - Uma vez que a organização do trabalho envolve outros colaboradores e outros departamentos (Salas de Distribuição de Avarias), que funcionam no mesmo horário, não é possível atribuir uma flexibilidade de horário que permita iniciar a actividade entre as 8.30h e as 10.00h e terminar entre as 16.30 e as 18.00h;
 - O desfasamento da restante equipa implicaria um enorme prejuízo para a organização do trabalho e para a gestão eficaz dos serviços junto dos clientes, no cumprimento dos compromissos assumidos.
- 1.4. A apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa apresentada pelo trabalhador, em 24/07/2007, é, sucintamente, a seguinte:
- A alteração do horário de trabalho, determinada pela empresa, veio criar um enorme transtorno na vida familiar do trabalhador, uma vez que tem dois filhos menores de doze anos;
 - O trabalhador, ao abrigo da lei, solicitou a aplicação da flexibilidade do horário de trabalho;
 - O horário de funcionamento das salas de distribuição, salvo a confirmação da empresa, é das 9.00h às 18.06h, pelo que a flexibilidade solicitada, dentro das plataformas indicadas pela empresa, faculta o alargamento do atendimento de avarias solicitadas pela referida Sala, para além das 17.06h;
 - O pedido de flexibilidade do horário de trabalho tem como objectivo principal possibilitar o início do período normal de trabalho diário para além das 9.00h e não em horário anterior, em conformidade com a possibilidade anteriormente estabelecida no horário com início às 9.30h, mantendo o equilíbrio entre o início e o fim do período normal de trabalho diário em consideração às implicações que a situação de excepção pode reflectir na organização do trabalho diário.
- 1.5. São juntos ao processo, para além dos documentos anteriormente indicados, os seguintes elementos:
- Comunicação da empresa relativa à alteração de horário de trabalho na Direcção de Produção da Rede, de 30/05/2007;
 - Comunicação do desacordo do trabalhador relativamente à alteração do seu horário de trabalho, de 21/06/2007.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:
1. *Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos,*

nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. *A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

Também o disposto na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *todos os trabalhadores (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.*

2.2. Para concretização dos princípios constitucionais enunciados, e sob a epígrafe *Tempo de trabalho*, prevê o artigo 45.º do Código do Trabalho o direito do trabalhador, com um ou mais filhos menores de doze anos, a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

O direito enunciado encontra-se regulamentado, para os trabalhadores com contrato individual de trabalho¹, nos artigos 78.º a 82.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, aí se estabelecendo as regras respeitantes ao seu exercício.

2.2.1. Para tal, consagra o n.º 1 do artigo 80.º da referida lei regulamentar que o trabalhador deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de flexibilidade de horário:

- Solicitar ao empregador a flexibilidade de horário por escrito e com uma antecedência de trinta dias em relação à data em que pretende iniciar o exercício deste direito;
- Indicar o prazo previsto em que pretende gozar de um regime de trabalho especial, com um limite de dois ou três anos, consoante se trate de menos de três filhos ou se trate de três filhos ou mais;
- Declarar que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

2.2.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, a partir da recepção do pedido do trabalhador, para o informar por escrito sobre os fundamentos da intenção de recusa. Se não observar

¹ Vide artigos 1.º, 110.º e seguintes da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

o prazo indicado considera-se aceite o pedido formulado, nos termos da alínea *a*) do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Além do dever de fundamentação da recusa, e sempre que esta ocorra, é ainda obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando a sua falta a aceitação do pedido deste, nos precisos termos em que o formulou.²

Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.³

2.3. Ao abrigo da legislação mencionada, a empresa enviou à CITE o presente processo, cujo conteúdo determina as seguintes considerações:

2.3.1. O pedido de flexibilidade de horário de trabalho formulado pelo trabalhador obedece aos requisitos formais estabelecidos no n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e indicados no ponto 2.2.1. do presente parecer.

No aspecto substancial, o trabalhador não concretiza a flexibilidade de horário que pretende praticar, de acordo com o estabelecido no artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

No entanto, o mesmo preceito legal determina que o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador (n.º 5 do artigo 79.º) e, nesse sentido, foi considerado o pedido formulado pelo trabalhador à luz do regime de horário flexível em vigor na empresa.

2.3.2. Verificados os pressupostos do pedido, e de acordo como o que foi referido no ponto 2.2.2. do presente parecer, a intenção de recusa deveria ter sido comunicada ao trabalhador no prazo de vinte dias a partir da recepção do seu pedido.

Conforme resulta da informação prestada pela empresa, essa comunicação só ocorreu no dia 17 de Julho, verificando-se assim que, não tendo sido observado o prazo legal, considera-se aceite, por determinação legal (alínea *a*) do n.º 9 do artigo 80.º),

² Vide n.ºs 6 e 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

³ Vide n.º 3 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

o pedido do trabalhador nos precisos termos em que este o formulou, ou seja, nos termos reconhecidos pela própria empresa (horário flexível em vigor para os seus trabalhadores) e nos termos clarificados pelo próprio trabalhador, que, na apreciação de intenção de recusa, concretiza que o seu pedido de flexibilidade *tem como objectivo principal possibilitar o início do período normal de trabalho diário para além das 9.00h e não em horário anterior, em conformidade com a possibilidade anteriormente estabelecida no horário de início às 9.30h.*

- 2.4. Face ao exposto, verificando-se a aceitação do pedido do trabalhador, nos termos da alínea a) do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a CITE não analisa os fundamentos da intenção de recusa apresentados pela empresa.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Pelas razões indicadas nos pontos antecedentes, a CITE delibera não emitir parecer prévio à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, nos termos requeridos pelo trabalhador ..., por se considerar legalmente aceite o seu pedido, nos termos da alínea a) do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE AGOSTO DE 2007

PARECER N.º 61/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 268 – DP/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 27/07/2007, a CITE recebeu, da Senhora Directora do ..., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora puérpera ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A nota de culpa refere que a trabalhadora arguida *foi admitida, em 1 de Agosto de 2000, mediante contrato de trabalho e com a categoria profissional de Jurista, ao serviço do ...*
 - 1.2.1. *Compete à trabalhadora arguida, no exercício das suas funções, entre outras, fazer atendimento telefónico, pessoal e escrito de pedidos de informação ou de reclamações dirigidas ao ... pelos utentes em geral, efectuar mediação e instrução dos processos de reclamação, com vista à sua apreciação pelo Tribunal Arbitral, organizar e efectuar todas as demais diligências relacionadas com a actividade do Serviço de Apoio Jurídico do ..., bem como outras que venham a demonstrar-se necessárias dentro da organização do ... e compatíveis com as suas habilitações.*
 - 1.2.2. *A trabalhadora arguida presta, actualmente, a sua actividade de segunda a sexta-feira e está vinculada ao cumprimento de horário de trabalho das 9h30 às 12h30 e das 13h00 às 18h00.*
- 1.3. A entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de *vir revelando crescente e repetido desinteresse no exercício das suas funções.*
 - 1.3.1. *Desinteresse que se vem reflectindo, com gravidade crescente de há pelo menos dois anos a esta parte e como adiante se verá:*
 - a) *na violação repetida do seu dever de pontualidade;*
 - b) *na realização de um atendimento pessoal displicente;*
 - c) *numa anormal redução da sua produtividade;*

- 1.3.2. *A tal desinteresse, a trabalhadora arguida acrescentou recentemente a adopção de um comportamento gravemente desleal para com a sua entidade patronal, no âmbito do qual se revelou que a mesma faltava à verdade quando escrevia a sua hora de entrada no livro de ponto e, sobretudo, que se permitiu – temendo que tais comportamentos fossem descobertos – rasurar folhas do mesmo livro, e – numa folha em que a rasura não foi possível ou se tornava demasiado patente – pura e simplesmente proceder à sua substituição integral, rasgando a original e deixando em seu lugar outra, por si elaborada.*
- 1.3.2.1. *No dia 18 de Abril p.p. a trabalhadora arguida chegou ao seu local de trabalho, pelas 9h37, acompanhada da Directora da Entidade Patronal, Dra. ... No entanto, declarou ter entrado às 9h30, conforme registo que efectuou no livro de ponto. Facto esse que foi alvo de rectificação pela referida Directora que, no campo reservado a «Observações», inscreveu a hora correcta de entrada da trabalhadora arguida.*
- 1.3.2.2. *Nesse mesmo dia 18 de Abril, a trabalhadora arguida pediu para ser recebida pela Directora da Entidade Patronal, tendo-lhe, nessa ocasião, entregue uma fotocópia de três recibos, referentes à aquisição de três bilhetes de Metropolitano e solicitado o reembolso da quantia por ela dispendida na compra dos mesmos.*
- 1.3.2.3. *Da leitura dos referidos recibos do Metropolitano constata-se que:*
- no dia 1 de Fevereiro de 2007, a trabalhadora arguida adquiriu um bilhete pelas 9h:16m:47s;*
 - no dia 5 de Fevereiro de 2007, a trabalhadora arguida adquiriu um bilhete pelas 9h:26m:59s;*
 - no dia 6 de Fevereiro de 2007, a trabalhadora arguida adquiriu um bilhete pelas 9h:26m:55s.*
- 1.3.2.4. *Já em data posterior ao dia 18 de Abril de 2007, a trabalhadora arguida solicitou à funcionária ..., a elaboração de uma nova folha de ponto para a semana onde se incluía o dia 1 de Fevereiro de 2007. Nessa nova folha de ponto, a trabalhadora arguida declarou ter entrado às 9h35, no dia 1 de Fevereiro de 2007. Solicitou às demais trabalhadoras que ali*

voltassem, também elas, a registar e assinar as respectivas horas de entrada dessa semana.

- 1.3.2.5. *A folha de ponto original foi, pela trabalhadora arguida, rasgada e deitada no caixote do lixo. Da reconstituição da mesma folha rasgada verifica-se que a trabalhadora arguida, no mesmo dia 1 de Fevereiro de 2007, colocou tinta correctora branca sobre a hora de entrada que aí constava – 9h20 – e inscreveu 9h35. A trabalhadora arguida rasurou a sua hora de entrada na folha de ponto do dia 5 de Fevereiro de 2007, tendo emendado «9h20» por «9h40» sem proceder à sua substituição, porque nessa mesma folha – da semana do dia 5 de Fevereiro de 2007 – verifica-se que a Directora da Entidade Patronal tinha registado, pelo seu próprio punho, a hora de entrada de uma trabalhadora.*
- 1.3.2.6. *Ainda sobre esta matéria, a entidade empregadora refere na nota de culpa que, no dia 1 de Fevereiro de 2007, a trabalhadora arguida, de acordo com o que a própria inscreveu no livro de ponto e numa primeira versão, chegou ao local de trabalho cerca de 3 minutos depois de ter adquirido o bilhete na estação de «Colégio Militar/Luz» (9h16m47s/9h20) e, numa segunda versão, chegou ao local de trabalho cerca de 18 minutos após o início da viagem (9h16m47s/9h35).*
- 1.3.2.7. *No dia 5 de Fevereiro de 2007, a trabalhadora arguida, de acordo com o que a própria inscreveu no livro de ponto e numa primeira versão, chegou ao local de trabalho cerca de 7 minutos antes de ter adquirido o bilhete na estação de «Colégio Militar/Luz» (9h26m59s/9h20) e, numa segunda versão, chegou ao local de trabalho cerca de 13 minutos após o início da viagem (9h26m59s/9h40).*
- 1.3.2.8. *No dia 6 de Fevereiro de 2007, a trabalhadora arguida, de acordo com o que a própria inscreveu no livro de ponto chegou ao local de trabalho cerca de 28 minutos depois de ter adquirido o bilhete na estação de «Colégio Militar/Luz» (9h26m55s/9h55).*
- 1.3.2.9. *De notar ainda que, a trabalhadora arguida no dia 19 de Abril de 2007, para frequentar uma aula de*

preparação para o parto, ministrada pelas 18h30 na Rua dos Arneiros, em Benfica (nos arredores da sua residência), ausentou-se do ... pelas 17h40, ou seja, com 50 minutos de antecedência, invocando ser esse o tempo necessário àquela deslocação.

1.3.3. Relativamente à redução anormal da produtividade e à realização de um atendimento pessoal displicente por parte da trabalhadora arguida, a entidade empregadora refere na nota de culpa os seguintes factos:

1.3.3.1. *No ano de 2005, a trabalhadora arguida resolveu, por mediação, 52 processos enquanto que em 2006 resolveu apenas 38 processos.*

1.3.3.2. *No que respeita à capacidade de sensibilização das empresas para aceitarem a arbitragem, verifica-se que no ano de 2005 a trabalhadora arguida instruiu, para apreciação do tribunal arbitral, 18 processos enquanto que em 2006 instruiu apenas 12 processos.*

1.3.3.3. *Verifica-se, também, que no ano de 2005 a trabalhadora arguida arquivou, por recusa de recurso à arbitragem, 86 dos seus processos; em 2006 esse número aumentou para 95.*

1.3.3.4. *Quanto ao atendimento pessoal de utentes com vista a prestar informação sobre o processo de reclamação, constata-se que, em 2006, a trabalhadora arguida efectuou 178 atendimentos pessoais dos quais apenas 10(?) deram lugar a formalização de reclamações.*

1.3.3.4.1. *Sendo que, a trabalhadora arguida bem sabe que uma correcta informação e a disponibilidade para auxiliar os utentes no preenchimento dos formulários destinados à formalização das suas reclamações são elementos indispensáveis para a produtividade do seu trabalho (e a efectiva formalização e entrega ao centro das reclamações em causa).*

1.3.3.4.2. *Mas, a trabalhadora arguida, ao contrário do que foi instruída a fazer, deixou de se disponibilizar para auxiliar os utentes no preenchimento dos formulários des-*

tinados à formalização de reclamação, optando por aconselhar os utentes a levar tais impressos para, posteriormente, ali os entregarem devidamente preenchidos, acompanhados dos meios de prova que possuam para fundamentar a sua reclamação.

1.3.3.4.3. *Atento às dificuldades com que, naturalmente, se deparam, a grande maioria dos utentes não volta ao ... (daí que, em 2006, dos 178 atendimentos pessoais efectuados pela trabalhadora arguida, só 10 formalizaram a sua reclamação).*

1.4. Na nota de culpa, a entidade empregadora conclui que *a trabalhadora arguida, com a sua conduta, violou directamente os deveres que para ela emergem do disposto b) da cláusula 3.ª do contrato de trabalho celebrado com a entidade patronal e nas alíneas b), c), d), e) e g) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto – e nestes, com especial e particular gravidade, o seu dever de lealdade para com a entidade patronal.*

1.4.1. *Os comportamentos culposos da trabalhadora arguida, pela sua gravidade e consequências, tornam imediata e praticamente impossível a subsistência da sua relação de trabalho com a entidade patronal, porque impossibilitam a manutenção da confiança, indispensável ao exercício das respectivas funções, constituindo, por esse motivo, justa causa de despedimento, nos termos do disposto na alínea d), e) e m) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.*

1.5. A trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa, refutando os factos de que é acusada pela entidade empregadora.

1.5.1. A trabalhadora arguida refere na resposta à nota de culpa que ela e a sua colega Dr.ª ..., sempre ao longo dos anos mantiveram a mesma postura profissional, participando de forma activa, através de sugestões, no melhoramento dos serviços, quer em termos da sua qualidade, celeridade, quantidade, bem como de redução de custos para o ... Exemplo é o de ambas, além da sugestão de implementação da taxa de abertura do processo, terem também implementado a redução ao indispensável do envio de correspondência pelo correio, passando a ser dada primazia ao telefone e fax.

- 1.5.2. *Salienta a trabalhadora arguida que, em 23/01/2007, a Dr.^a ..., informou que não ia ser processada a transferência bancária no dia 25 desse mês referente aos pagamentos dos vencimentos, sendo do conhecimento de todos que a transferência de verbas provinda do Estado só ocorreria em Março. Uns dias depois todas as funcionárias informaram a Dr.^a ... que caso não fosse efectuado o pagamento dos vencimentos do mês de Janeiro, suspenderiam a prestação de trabalho. O vencimento do mês de Janeiro viria a ser pago no dia 7 de Fevereiro. Só que a relação laboral entre a Dr.^a ... e a contestante não mais foi a mesma. O cumprimento cordial deixou de existir. As observações referentes ao trabalho, ao contrário do que sucedia até então, passaram a ser efectuadas à frente das funcionárias administrativas. Mais passaram a ser efectuadas correcções nos textos de correspondência elaborados pelas juristas, inclusive com riscos, facto que nunca tinha sucedido até então.*
- 1.5.3. *Relativamente ao livro de ponto, a trabalhadora arguida refere que nunca lhe foi dada grande relevância, pois, o mesmo destina-se a ser assinado pelas duas juristas e pelas duas funcionárias administrativas, tendo sempre sido visto mais como um controlo dos dias de falta. E que verdadeiramente no mesmo apenas consta além do dia e assinatura, a hora de entrada matinal, sendo omissa relativamente à hora de saída para almoço, à hora de entrada depois do almoço e à hora de saída no final do dia de trabalho. Por isso com frequência havia esquecimento de ser assinado à chegada, sendo assinado decorridas algumas horas ou até só ser assinado no dia seguinte e nalguns casos até alguns dias depois. E, por vezes, o mesmo não era assinado, no momento da chegada ao local de trabalho, por as folhas ainda não estarem elaboradas.*
- 1.5.4. *Quanto à substituição da folha de ponto, a trabalhadora arguida afirma que procedeu assim por causa de ter emendado as horas de entrada nos dias 1 e 5 de Fevereiro de 2007, respectivamente, das 9h20 para as 9h35 e das 9h20 para as 9h40, em virtude das horas constantes dos bilhetes do metro desses dias demonstrarem que a trabalhadora arguida teria chegado mais tarde ao trabalho, tendo essa substituição sido feita à vista de todos os colaboradores do ..., nomeadamente, aqueles que tornaram a assinar a nova folha de ponto.*
- 1.5.5. *Em suma, a trabalhadora arguida reitera que sempre manteve a mesma postura profissional, de interesse, diligência e zelo no exercício das suas funções profissionais.*

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 (*vide*, 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 directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea c) do artigo 3.º daquela directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.
- 2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho *que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante 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. Em primeiro lugar, a trabalhadora arguida é acusada de violação repetida do seu dever de pontualidade, relativamente aos dias 1, 5 e 6 de Fevereiro de 2007 e 18 de Abril de 2007 e de, em data posterior ao dia 18 de Abril de 2007, ter solicitado à funcionária ... a elaboração de uma nova folha de ponto para a semana onde se incluía o dia 1 de Fevereiro de 2007.
 - 2.3.1. Ora, os atrasos referentes a esses dias, a terem ocorrido, conforme o que é relatado na nota de culpa, além de serem compensáveis pela forma considerada mais adequada, não demonstram que a trabalhadora arguida tivesse intenção de prejudicar a sua entidade empregadora.

- 2.3.2. A elaboração de uma nova folha de ponto, tendo decorrido à vista de todos os colaboradores do ..., que a assinaram, demonstra bem o à-vontade daqueles perante a Directora do ..., que logo teve conhecimento da ocorrência, não logrando demonstrar que a trabalhadora arguida tivesse, por este facto, violado o dever de lealdade e tivesse intenção de prejudicar a sua entidade empregadora.
- 2.3.3. Assim, tendo em consideração os documentos juntos ao processo, designadamente os depoimentos das testemunhas de fls. 73 a 94, bem como o percurso profissional da trabalhadora arguida na instituição, sem qualquer antecedente disciplinar, não se afigura possível enquadrar tais factos em comportamentos que possam constituir justa causa para despedimento, nos termos do artigo 396.º do Código do Trabalho.
- 2.4. No que concerne à redução anormal da produtividade e à realização de um atendimento pessoal displicente de que é acusada a trabalhadora arguida, tendo em consideração a documentação junta ao processo disciplinar, nomeadamente, o contrato de trabalho de fls. 19 a 22, os depoimentos da testemunhas de fls. 73 a 94 e os quadros estatísticos dos processos entrados, pendentes, arquivados resolvidos e não resolvidos pelo ..., referentes aos anos de 1994 a 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005 e 2006 de fls. 743 a 744, verifica-se que não existe fundamento para tais acusações.
- 2.4.1. Com efeito, em 2006 entraram menos 14 processos que em 2005. Em 2006, ficaram pendentes menos 60 processos que em 2005 e foram resolvidos os mesmos 131 processos em 2005 e em 2006.
- 2.4.2. Além do mais, a entidade empregadora não prova ter contratualizado com a trabalhadora arguida qualquer objectivo que a obrigasse à obtenção de determinado resultado, o que nesta matéria se afigura de difícil concretização, dada a diversa complexidade dos processos em causa e a pretendida qualidade no seu tratamento, incompatível com uma análise meramente quantitativa, quanto aos resultados obtidos.
- 2.4.3. Também no que se refere à produtividade e ao atendimento dos utentes do ... por parte da trabalhadora arguida, não se afigura possível enquadrá-los em comportamentos que possam constituir justa causa para despedimento, nos termos do artigo 396.º do Código do Trabalho.

- 2.5. Assim, entende-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento pode constituir uma discriminação em função do sexo por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE AGOSTO DE 2007

PARECER N.º 62/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 270 – DG/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 27/07/2007, a CITE recebeu da empresa ..., L.^{da}, cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A trabalhadora arguida *foi admitida para trabalhar na Loja ..., no Centro Comercial da ..., em 17/10/2005, com a categoria profissional de Estagiário de Cozinheiro até 2 anos.*
- 1.3. Na nota de culpa, a empresa acusa a trabalhadora arguida de *desde o início do corrente ano ter dado 18 (dezoito) faltas injustificadas, mais concretamente nos dias: 01/01/2007; 02/01/2007; 23/03/2007; 29/03/2007; 19/04/2007 (1/2 dia); 20/04/2007; 22/04/2007; 23/04/2007; 24/04/2007 (1/2 dia); 25/04/2007; 26/04/2007; 12/05/2007; 13/05/2007; 01/06/2007; 02/06/2007; 03/06/2007; 06/06/2007; 07/06/2007 e 08/06/2007.*
 - 1.3.1. Acrescenta a empresa que, *no dia 06 de Junho de 2007, a arguida comunicou à entidade patronal que se encontrava grávida.*
 - 1.3.2. *A arguida deu diversas outras faltas, encontrando-se estas justificadas.*
- 1.4. A empresa conclui que *o comportamento da arguida é assim enquadrável na alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, que refere que constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento «Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas».*
- 1.5. A trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa, alegando que justificou algumas faltas que deu e *que a entidade patronal já se encontrava avisada do seu estado de saúde ou melhor da gravidez que a*

impossibilitava de trabalhar e faltar muito devido aos problemas que teve durante a gestação, que tem como comprovar.

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 (*vide*, 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 directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea c) do artigo 3.º daquela directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.
- 2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho que *o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa*, pelo que a entidade patronal tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.
- 2.3. A empresa acusa a trabalhadora arguida de, desde o início do corrente ano, ter dado 18 dias de faltas injustificadas.
- 2.4. A empresa não comprovou as referidas faltas através do registo a que alude a última parte da alínea j) do artigo 120.º do Código do Trabalho.
- 2.5. A falta injustificada constitui uma violação culposa do dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, e, por consequência,

uma infracção que pode ser objecto de sanção disciplinar, aplicável nos termos dos artigos 366.º a 369.º do referido código.

- 2.6. Assim, nos termos da alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º *in fine* do Código do Trabalho, constitui justa causa de despedimento do trabalhador, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, nomeadamente, quando o número de faltas injustificadas atingir em cada ano civil 10 interpoladas.
- 2.7. É jurisprudência praticamente uniforme, nomeadamente, o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 15/02/2006, Processo n.º 05S2844, que, apesar de verificadas cinco faltas seguidas ou dez interpoladas injustificadas, têm que estar preenchidos os demais requisitos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, para que o empregador possa proceder legalmente ao despedimento do trabalhador com justa causa.
 - 2.7.1. A gravidade da culpa da trabalhadora arguida, ao faltar injustificadamente, não assume a mesma relevância que assumiria se o empregador demonstrasse que essas ausências eram prejudiciais para a sua empresa, por desconhecer a justificação das mesmas.
 - 2.7.2. Mesmo que o empregador tivesse apresentado prova das referidas faltas através do registo a que alude a última parte da alínea j) do artigo 120.º do Código do Trabalho, conforme referido em 2.4., não alegou nem logrou demonstrar que as faltas injustificadas da trabalhadora arguida, pela sua gravidade e consequências, tenham tornado imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.
- 2.8. Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que não se afigura existir justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ..., em virtude de a referida sanção disciplinar poder constituir uma discriminação em função do sexo por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE AGOSTO DE 2007

PARECER N.º 63/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 273 – DG/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 31/07/2007, a CITE recebeu do Senhor Dr. ..., em representação do ..., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A nota de culpa (a fls. 8 e 9) refere que a trabalhadora arguida *exerce as funções profissionais próprias da sua categoria de técnica administrativa.*
- 1.3. *A arguida tinha perfeito conhecimento da sua obrigação de diariamente «marcar o ponto» e inscrevendo e deixando registado no relógio de ponto as precisas horas de entrada e saída do local de trabalho, de modo a poder verificar-se rigorosamente o cumprimento do seu horário de trabalho.*
- 1.4. A entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida dos seguintes comportamentos:
 - 1.4.1. *Na manhã do dia 28/12/06, a arguida só chegou ao local de trabalho às 10h23, mas marcou o ponto como se tivesse entrado às 8h23.*
 - 1.4.2. *Na manhã do dia 29/12/06, a arguida só chegou ao local de trabalho às 12h11, mas marcou o ponto como se tivesse entrado às 9h11.*
 - 1.4.3. *Na manhã do dia 3/01/07, a arguida só chegou ao local de trabalho às 11h52, mas marcou o ponto como se tivesse entrado às 9h05.*
 - 1.4.4. *Na tarde do dia 3/01/07, a arguida só chegou ao local de trabalho às 14h26, mas marcou o ponto como se tivesse entrado às 13h42.*

- 1.4.5. *Na manhã do dia 04/01/07, a arguida só chegou ao local de trabalho às 10h50, mas marcou o ponto como se tivesse entrado às 8h57.*
- 1.4.6. *Na tarde do dia 04/01/07, a arguida só chegou ao local de trabalho às 14h44, mas marcou o ponto como se tivesse entrado às 14h07.*
- 1.4.7. *Na manhã do dia 09/01/07, a arguida só chegou ao local de trabalho às 10h29, mas marcou o ponto como se tivesse entrado às 9h18.*
- 1.4.8. *Na manhã do dia 10/01/07, a arguida só chegou ao local de trabalho às 10h18, mas marcou o ponto como se tivesse entrado às 8h17.*
- 1.5. *A entidade empregadora conclui que arguida agiu livre, consciente e deliberadamente, bem sabendo que fazendo constar falsamente do registo do relógio de ponto as supradiscriminadas horas de entrada, nele dolosamente inscrevia factos relevantes que de nenhum modo correspondiam à realidade efectivamente verificada, atestada nos filmes vídeo do sistema de segurança do ...*
 - 1.5.1. *A actuação fraudulenta da arguida quebrou de modo irreversível a confiança exigível ao relacionamento entre a trabalhadora e a empregadora, pelo que o referido comportamento culposos da trabalhadora consubstancia violação dos deveres a que está obrigada, nomeadamente os previstos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho e pela sua gravidade e consequências torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, constituindo justa causa de despedimento, nos termos do artigo 396.º do mesmo diploma.*
- 1.6. *A trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa (a fls. 15 a 24), referindo que labora no ... desde Fevereiro de 1993, como secretária e não como técnica administrativa, tendo trabalhado dezenas de horas sem retribuição, sacrificando muitas vezes a sua hora de almoço, com conhecimento da sua entidade patronal.*
 - 1.6.1. *A trabalhadora arguida nega que alguma vez tenha alterado o relógio de ponto, tendo marcado o ponto na precisa hora da sua entrada e não outra.*
 - 1.6.2. *Salienta que o relógio de ponto não tem password e que todos têm acesso ao ponto uns dos outros, de forma livre, e com a possibilidade de efectuarem registos no ponto dos outros.*

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 (*vide*, 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 directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea *c*) do artigo 3.º daquela directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.
- 2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, que *o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante 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. A trabalhadora arguida é acusada de, por oito vezes, ter chegado ao local de trabalho, mais tarde, e ter marcado o ponto como se tivesse entrado mais cedo.
 - 2.3.1. Como prova desta acusação, a entidade empregadora apresenta os depoimentos de três testemunhas e uma cassete vídeo.
 - 2.3.2. O mencionado vídeo, para além de não demonstrar a identidade das pessoas, dos locais e dos objectos que nele se apresentam, nem os actos ou factos nele filmados, nem o momento em que, eventualmente, ocorreram, não pode ser utilizado com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador, nos termos do n.º 1 do artigo 20.º do Código do Trabalho.

- 2.3.3. Dos depoimentos das três testemunhas arroladas pela entidade empregadora (a fls. 1, 2 e 6), verifica-se que nenhuma delas viu directamente qualquer dos factos de que vem acusada a trabalhadora arguida.
- 2.3.4. Dos depoimentos das cinco testemunhas arroladas pela trabalhadora arguida (a fls. 29 a 33), uma contradiz uma afirmação de uma testemunha de acusação, três afirmam que, tendo visionado o citado vídeo, este *não demonstra que a arguida tenha procedido à adulteração do registo de ponto* e uma destas testemunhas e a outra testemunha de defesa afirmam que *o registo de ponto do ... não é fiável e é falível, porque qualquer pessoa pode fazer a alteração do registo, a qualquer momento, inclusive no dia seguinte.*
- 2.4. Assim, considera-se que não foram provados os factos de que é acusada a trabalhadora arguida na nota de culpa.
- 2.5. Assim, face ao que antecede, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.
- 2.6. Acresce o facto de se verificar a caducidade do direito de aplicar a sanção, nos termos do n.º 1 do artigo 415.º do Código do Trabalho, em virtude de terem decorrido mais de 30 dias após a conclusão, em 04/05/2007, das diligências probatórias, pois apenas a solicitação do presente parecer, dentro do citado prazo, constituiria causa impeditiva da referida caducidade.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento pode constituir uma discriminação em função do sexo por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE AGOSTO DE 2007

PARECER N.º 64/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 253 – DL/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 13 de Julho de 2007, a CITE recebeu do Conselho de Administração da ..., com sede na ..., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante, ..., para efeitos de parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A trabalhadora arguida foi contratada pela entidade empregadora, em 01/07/1995, para exercer as funções de Gestora Distrital da ..., na sua delegação do Porto.
 - 1.2.1. No exercício dessas funções, deveria desempenhar:
 - (...) a coordenação técnico-pedagógica das actividades desenvolvidas nos ..., competindo-lhe, designadamente, orientar os estágios de formação profissional dos Monitores Estagiários de Informática e assegurar o cumprimento adequado dos programas curriculares dos Módulos ministrados nos referidos Centros.
 - A obrigação de controlar e fiscalizar o conjunto das tarefas de índole administrativa e financeira cometidas aos Centros.
 - Gerir os Recursos Humanos afectos à ...
 - Representar a ..., conforme estipulado no contrato de trabalho, junto ao processo disciplinar.
- 1.3. A acusação feita à trabalhadora, e constante da nota de culpa comunicada à trabalhadora em 15 de Novembro de 2006, é resultante do relatório da auditoria interna de 11/10/2006, à Delegação do Porto, visando a verificação da correspondência entre (...) a realidade e os registos das acções de formação constantes da aplicação informática Ges turmas e Ges Alunos refere em síntese o seguinte:
 - 1.3.1. Quanto à formadora ..., esta formadora desempenhava a sua actividade como monitora no Distrito do Porto em regime de prestação de serviços e foram detectadas irregularidades no

tocante aos horários reflectidos com os horários reais praticados, conforme explica na nota de culpa de fls. 1 a 2 e que aqui se dá por integralmente reproduzida.

1.3.2. Com efeito, detecta-se um desdobramento da aplicação Informática *Ges Turmas*, com o consequente acréscimo de horas de formação registadas, nas seguintes turmas: 1514050010010052006, 1514050010010032006 e 1514050010010042006.

1.3.3. Igualmente se detectou que a turma do 5.º ano B encontra-se desdobrada na aplicação informática *Ges Turmas* da seguinte forma:

I. Na turma com o código 1514050010010132005 foram registados os formandos ..., ..., ..., ..., ... e ...

II. Na turma com o código 1514050010010142006 foram registados os formandos ... (duplicado da anterior), ..., ..., ... (duplicado na turma anterior), ... e ...

III. Na turma com o código 1514050010010152006 foram registados os formandos ..., ... e ...

1.3.4. Ainda na mesma listagem (...) foi detectado que na turma inserida na aplicação «*Ges Turmas*» com o código 1514050010010152006, data de início a 09/06/2006 e data de fim a 22/07/2006, estão registadas sessões compreendidas no período de encerramento do ano escolar (23/06/2006).

1.3.5. Por carta de 17 de Outubro de 2006, com referência 950/2006, a ..., tendo em atenção as irregularidades apontadas, informou a referida formadora que prescindia dos seus serviços a partir de 1 de Novembro de 2006.

1.3.6. A Gerência entende que o comportamento da trabalhadora ora arguida, conforme vem descrito na nota de culpa, é grave e compromete a subsistência da relação laboral, pelo que é susceptível de integrar justa causa de despedimento, nos termos do n.º 1 e das alíneas *a)* e *d)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

1.4. Quanto ao formador ..., o qual ministrava formação para a ... como monitor no Distrito do Porto, em regime de Prestação de Serviços, nomeadamente nos ... de ... e ..., também se detectaram irregularidades no tocante ao aumento de volume de horas de formação, apontadas de fls. 4 a 5 da nota de culpa.

1.4.1. O referido formador foi dispensado de funções em 24 de Outubro, com a referência 976/2006, atentas as irregularidades apontadas, com efeitos a partir de 30 de Novembro de 2006.

- 1.5. Foram ainda dispensados os formadores ..., ... e ..., todos por idênticos motivos de irregularidades verificadas no aumento de volume de horas de formação decorrentes de duplicação da aplicação informática, conforme decorre de fls. 6 a 26 da nota de culpa, cujos fundamentos se dão por integralmente reproduzidos para todos os efeitos legais.
- 1.6. No dia 3 de Agosto, a arguida chamou todos os formadores para uma reunião, cujo conteúdo dizia respeito às auditorias, e que decorreu no auditório do ...
- 1.7. Nessa reunião, a arguida entregou cópia da carta enviada pela ... ao prestador de serviços ... (ofício 683/2006), aconselhando os formadores a que se juntassem e constituíssem advogado, dado que todos estariam implicados em irregularidades.
- 1.8. Por outro lado, a arguida ausentou-se da Direcção Distrital a partir de 14 de Agosto de 2006, em período de férias, e posteriormente, ao abrigo de incapacidade temporária para o trabalho por ter estado de doença, o que obrigou a ... a assegurar a sua substituição interina, tendo sido convidada a empregada ..., Delegada Distrital de Aveiro, em acumulação de funções.
- 1.9. Em 7 de Setembro de 2006, a referida empregada comunicou que a Delegação se encontrava *simplesmente em total desorganização não existindo ponta por onde pegar*.
- 1.10. O Conselho de Administração indigitou para a gestão interina da Delegação Distrital do Porto um outro empregado da ...
- 1.11. Em 15/09/2006, este novo director comunicou ao Conselho de Administração da ... a necessidade de proceder à regularização do Fundo Permanente da Delegação, (...) *dado que a arguida não introduzia diversos documentos na aplicação «Ges Caixa» estavam a ser recebidos documentos de despesa com data posterior à ausência da formadora e não havia dinheiro disponível para a aquisição de consumíveis*.
- 1.12. No dia seguinte, 16/10/2006, o mesmo empregado procedeu ao envio ao Conselho de Administração de um relatório sobre a situação da Direcção Distrital do Porto, contendo um relatório extenso de queixas, as quais se dão por integralmente reproduzidas de fls. 57 do relatório final.
- 1.13. Relativamente aos formadores, tornava-se difícil regularizar a situação, uma vez que, em alguns casos, os conselhos executivos e/ou vereadores de Câmaras Municipais já eram outros.
- 1.14. A documentação encontrava-se amontoada dentro de armários, não existindo qualquer processo organizado das turmas.

- 1.15. Não se realizava inventariação de material. Consultada a aplicação *GesStocKs*, apurou-se um desvio negativo de 538 unidades no armazém da Delegação Distrital do Porto.
- 1.16. No dia 26/10/2006, o delegado distrital interino tomou conhecimento, por declaração do formador ... que (...) *este no período de Abril a Maio de 2006, estando a arguida em efectividade de funções, deu formação em «ACESS» a 5 pessoas, de quem recebeu a importância de € 355,00, não tendo emitido quitação nem depositado o dinheiro na conta da ...*
- 1.17. Também este formador ministrou um módulo de informática para o escritório a ..., deste recebendo € 173,55, de que passou recibo, não tendo igualmente depositado o dinheiro na conta da ...
- 1.18. Por não ter assegurado o cumprimento dos seus deveres, a arguida permitiu que (...) *a ... despendesse ou não recebesse indevidamente a quantia cujo total não inferior a € 8.576,30.*
- 1.19. Em 12/09/06, 13/09/06, 15/09/06, 25/09/06, 02/10/2006, 09/10/2006, 13/10/2006 e 16/10/2006, a arguida encontrava-se de baixa por gravidez de risco.
- 1.20. Por outro lado, o (...) *não ter exercido devidamente as suas obrigações de controlo e gestão de Recursos Humanos no Distrito, o que não aconteceu nomeadamente quanto à aprovação de férias, da sua competência nos termos da Ordem de Serviço n.º 179/CA/2003, de 17 de Dezembro, não teria sido possível a verificada justaposição entre férias do formador e período das acções da responsabilidade deste e seria imediatamente detectada pela arguida irregularidade quanto à calendarização de acções de formação; e o não cumprimento (...) dos seus deveres de controlo da actividade dos formadores permitiu o falseamento das acções de formação, calendarizadas em períodos de interrupção das actividades escolares (Páscoa, Natal, Verão).*
- 1.21. Assim, a conduta da arguida, ao destruir completamente a confiança na qual se deve basear o trabalho subordinado, impossibilita a sua manutenção, razão pela qual se propõe proceder à sua rescisão com justa causa, por manifesta violação dos seus deveres contratuais.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O acesso ao emprego em condições de igualdade é um direito consagrado na Constituição da República Portuguesa e assegurado através de legislação específica. Também o direito das mulheres a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quais-

quer regalias, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa, encontra especial acolhimento no ordenamento jurídico nacional, nomeadamente no Código do Trabalho e na lei regulamentadora.

- 2.2. A regulamentação da protecção no despedimento encontra-se prevista no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e o não respeito pelas regras estabelecidas pode indiciar a existência de discriminação.
- 2.3. A nota de culpa constitui peça fundamental do processo disciplinar, na medida em que é ela, e só ela, que delimita a acusação relevante, quer na fase intra-empresarial, quer mais tarde em sede judicial onde será apreciada a licitude do despedimento.
- 2.4. Nos termos do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento se fundamenta em factos não relacionados com o estado de gravidez, puérpério ou lactância.
- 2.5. No caso *sub judice*, os documentos constantes do processo, nomeadamente o Relatório Final e Conclusões, fazem referência à resposta à nota de culpa apresentada pela trabalhadora, subscrita pelo Senhor Advogado Dr. ..., peças essenciais insupríveis, dado que é nulo o processo disciplinar se ocorrer falta de audiência do trabalhador arguido.
- 2.6. De facto, a sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador; a omissão da oportunidade de defesa do arguido, representando o afastamento do princípio do contraditório, não pode considerar-se como inútil para se alcançar (*Ac. STJ, de 04/12/1991: Boletim do Trabalho e Emprego, 2.ª série, n.ºs 7-8-9/94, p. 744*).
 - 2.6.1. De facto, embora se faça referência à resposta da trabalhadora, a verdade é que a mesma não se encontra junta, pesem embora as diligências levadas a efeito com o advogado nomeado pela ... que se encontra ausente.
 - 2.6.2. O procedimento disciplinar pode ser inválido se não tiver sido respeitado o princípio do contraditório (violação do direito de defesa), nos termos enunciados no artigo 413.º do Código do Trabalho assenta na ideia de que a defesa do trabalhador é da maior relevância processual e, por isso, implica a possibilidade de consulta de todos os elementos em que se funda a nota de culpa (*Ac. RP, de 20/12/2004: JTRP00037527.dgpsi.net*).
 - 2.6.3. Apenas a falta de audição do arguido, nas suas diversas formas, constitui nulidade do processo disciplinar (*Ac. RP, de 27/04/1987: Col. Jur., 1987, 2.º – 279*).

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Assim, por considerarmos não se verificarem os pressupostos constantes do disposto no artigo 413.º do Código do Trabalho, somos do entendimento que a ... não ilidiu a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho e, nestes termos, o parecer é desfavorável ao despedimento da trabalhadora lactante ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 10 DE AGOSTO DE 2007**

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 64/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 253 – DL/2007

I – OBJECTO

No dia 29 de Outubro de 2007, a Administração da ... vem reclamar do parecer n.º 64/CITE/2007, emitido em 10 de Agosto, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e no qual se decidiu emitir parecer desfavorável em virtude de (...) *considerarmos não se verificarem os pressupostos constantes do disposto no artigo 413.º do Código do Trabalho, somos do entendimento que a ... não ilidiu a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho e nestes termos o parecer é desfavorável ao despedimento da trabalhadora lactante da ...*

Aduz em síntese o seguinte:

- 1.1. O processo disciplinar instaurado contra a trabalhadora da ..., ..., (...) *foi orientado, a partir da dedução de nota de culpa, pelo advogado da ..., a quem coube a elaboração do relatório final.*
- 1.2. A base da reclamação assenta no facto (...) *de não se encontrar no processo a resposta à nota de culpa apresentada pela arguida, resposta essa que efectivamente existe, consta do original do processo e só eventualmente por lapso não terá sido inserida na cópia enviada a essa Comissão.*
- 1.3. Acompanha a reclamação à CITE cópia da resposta à nota de culpa da trabalhadora, informando que esta peça já constava no processo original (...) *e só eventualmente por lapso não terá sido inserida na cópia enviada a essa Comissão.*
- 1.4. Na resposta à nota de culpa apresentada pela arguida em 6 de Fevereiro de 2006, a ex-dirigente da ..., durante 11 anos, invoca a nulidade do processo disciplinar em virtude de não lhe terem sido facultados os elementos internos solicitados, os quais classifica (...) *de manifesta relevância para a sustentação das acusações feitas e imprescindíveis para organizar a sua defesa.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Não obstante tratar-se de um procedimento não previsto em sede de lei laboral, a CITE tem aceite a possibilidade de as partes apresentarem reclamação das suas deliberações, permitindo-lhes a invocação de qualquer incorrecção ou ilegalidade que, por hipótese, possa ter ocorrido no exercício das competências que lhe estão atribuídas.
- 2.2. Em face da reclamação apresentada pela empresa, a CITE analisou a referida exposição e, neste contexto, considera que:

Quanto à reclamação de 29 de Outubro de 2007

- 2.2.1. O Conselho de Administração da ..., adiante designada por ..., envia a resposta à nota de culpa da trabalhadora, informando que estes documentos (...) *devem ser imediatamente inseridos a seguir à Informação 015/2007 DDP, de 06/02/2007, intitulada «Consulta ao Parecer Disciplinar» e assinada pelo Delegado Distrital do Porto, ..., e é constituído por 24 páginas e 13 documentos.*
- 2.2.2. O referido processo é acompanhado de uma justificação do Conselho de Administração da ..., admitindo que o constrangimento decorrente das instalações dispersas que originaram o significativo atraso no envio desta peça fundamental do processo disciplinar podem configurar *uma causa de impedimento relevante.*
- 2.2.3. O processo não está numerado, nem rubricado por forma a aferir-se com rigor se esta peça fundamental do processo disciplinar foi tida em linha de conta; nem dele consta nenhum comprovativo que nos permita concluir se estes documentos sempre fizeram parte do processo original, que por lapso não foi enviado à CITE.
- 2.2.4. Também os 3 meses que medeiam entre a notificação do parecer emitido pela CITE em 10 de Agosto p. p. e esta reclamação colocam sérias dúvidas sobre a forma como o processo foi organizado.
- 2.2.5. Decorre do disposto no artigo 415.º do Código do Trabalho que o empregador dispõe de 30 dias, contados da conclusão das diligências probatórias realizadas pelo instrutor do processo até ao relatório final para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção. É pois necessário que não seja excedido aquele prazo, dado que o seu decurso acarreta a

caducidade do direito de aplicar a sanção e, em consequência, conduz à nulidade do despedimento.

Assim, porque se trata de um *prazo para proferir a decisão*, o n.º 1 desta disposição legal veio conferir-lhe natureza peremptória. Tal regra deve ser interpretada no sentido de o trabalhador dever ser notificado dessa decisão final fundamentada e escrita, antes de findar o prazo acima referido.

- 2.2.6. Sempre que haja lugar ao pedido de emissão de parecer prévio à CITE, nos termos da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, terá de entender-se que tal prazo não pode decorrer sem que tal parecer seja emitido, mas que, uma vez emitido, este prazo decorrerá inevitavelmente.
- 2.3. Pelos motivos referenciados, relativos ao incumprimento, por parte da entidade empregadora deste prazo peremptório, esta Comissão não irá analisar os documentos objecto desta reclamação, dado que:
 - 2.3.1. Uma das competências afectas a esta Comissão é a emissão de pareceres prévios ao despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, nos termos da alínea *e)* do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, aplicando-se na sua emissão a lei que a prevê e regula a sua elaboração. A ... foi notificada do parecer da CITE em 10 de Agosto de 2007, via fax (*não nos tendo sido remetido a aviso de recepção decorrente desta notificação*).
 - 2.3.2. No caso de parecer desfavorável ao despedimento, emanado desta Comissão, encontra-se legalmente prevista a possibilidade da confirmação judicial da decisão de despedimento, por recurso ao Tribunal do Trabalho, para reconhecimento da causa justificativa do despedimento, independentemente dos actos praticados por esta Comissão.
 - 2.3.3. Naturalmente que, ao contrário do que sucede com a apresentação do pedido de parecer, a reclamação não impede o decurso do prazo previsto no artigo 415.º do Código do Trabalho. Assim sendo, no momento em que foi apresentada, já estariam decorridos mais de 2 meses sobre o seu termo, o que impede o empregador de proferir a decisão, tornando-se consequentemente inútil qualquer reapreciação, por parte da CITE, do seu parecer emitido em 10 de Agosto de 2007.

III – CONCLUSÃO

3.1. Na sequência de todo o exposto, a CITE delibera:

- a) Indeferir o pedido objecto da presente reclamação;
- b) Manter a conclusão do parecer n.º 64/CITE/2007 no sentido de (...) *considerarmos não se verificarem os pressupostos constantes do disposto no artigo 413.º do Código do Trabalho, somos do entendimento que a ... não ilidiu a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho e nestes termos o parecer é desfavorável ao despedimento da trabalhadora lactante da ...* e, nesse sentido, manter a decisão desfavorável ao despedimento da trabalhadora ...
- c) Comunicar à empresa e à trabalhadora o teor da presente resposta à reclamação.

APROVADA POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE NOVEMBRO DE 2007

PARECER N.º 65/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho – Flexibilidade de horário
Processo n.º 263 – FH/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 20/07/2007, a CITE recebeu da Direcção de Loja do ... um pedido de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora ..., em funções no estabelecimento comercial de ..., propriedade do ...
- 1.2. A trabalhadora exerce funções numa das sessões comerciais deste ... e cumpre horário por turnos.
- 1.3. Pretende a trabalhadora a passagem ao regime de horário flexível, a partir de Agosto, pelo prazo de dois anos, passando a cumprir o horário fixo das 9.00 às 17.30 horas, não fazendo menção ao regime de folgas rotativas (a fls. 3).
- 1.4. Fundamenta o seu pedido do seguinte modo:
(...) tem um filho de 2 anos que necessita de apoio maternal.
 - 1.4.1. *Para esses efeitos, declaro sob compromisso de honra que o meu marido, tem uma actividade profissional que não lhe permite dar apoio necessário ao nosso filho e não requererá simultaneamente este direito.*
 - 1.4.2. *O pai da criança tem actividade profissional e não se encontra a beneficiar de horário flexível nem a tempo parcial.*
- 1.5. Os fundamentos da intenção de recusa apresentados pelo ... são, em resumo, os seguintes:
 - 1.5.1. O período de abertura do estabelecimento em causa é, diariamente, das nove às vinte e três horas, com excepção dos domingos e feriados que é das nove às treze horas.
 - 1.5.2. O número de colaboradores da loja a que pertence a trabalhadora em causa é, neste momento, de 303.
 - 1.5.3. O número de trabalhadoras, com filhos menores de 12 anos, é de 69.
 - 1.5.4. *Actualmente a maior parte dos horários a cumprir pelas trabalhadoras passou a cobrir o período das dezoito às vinte horas,*

sendo que cerca de 36 trabalhadoras terminam o seu horário de trabalho após as vinte horas.

- 1.5.5. *Assim sendo, a maior parte dos horários a cumprir pelas trabalhadoras passou a cobrir o período das dezoito às vinte e três horas e a terminar às vinte horas (com intervalo de descanso de duas horas).*
- 1.5.6. *Contudo, cumpre realçar que este horário exclusivamente diurno é praticado apenas por trabalhadoras com uma situação familiar que as impede de trabalhar à noite, num total de 33, sendo que 5 das trabalhadoras incluídas neste número são do escritório e cumprem o horário respeitante ao mesmo (das nove até às dezoito horas).*
- 1.5.7. O direito à fixação de um horário, seguido ou não, com termo até às 20 horas para as trabalhadoras com filhos até aos 11 anos, previsto na alínea f) da cláusula 91.º do Contrato Colectivo de Trabalho aplicável ao sector (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29/09/98), depende de o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizado com tal horário.
- 1.5.8. A empresa respondeu à trabalhadora em 9 de Julho de 2007, alegando que não tinha sido feita prova de que o seu filho fazia parte do seu agregado familiar e ainda que o marido não tinha declarado a incompatibilidade relativa a eventual apoio ao seu filho menor, nem evocado a sua actividade profissional.
- 1.5.9. Nessa mesma carta, a empresa abre uma janela de oportunidade à trabalhadora, referindo que (...) *o seu marido tem actividade profissional incompatível com o apoio de que o filho necessita, não podemos ignorar que disso não faz prova, nem indica qual é a actividade em concreto que o mesmo exerce. Se essa indicação tivesse ao menos sido dada, poderíamos até estar na disponibilidade de fazer conjugar alguns dias de folga e de termo do horário com os do seu marido em cada mês, de forma a ambos poderem prestar apoio em simultâneo ao vosso filho.*
- 1.6. Não sendo assim, (...) *julgamos não estarem salvaguardadas as necessidades inerentes à organização e funcionamento da empresa período de funcionamento das 9.00h às 23.00h e a consequente impossibilidade de aferir da incompatibilidade do seu horário e do seu marido, com o horário pretendido para prestar apoio.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho consagra o direito de os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos trabalharem a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.
- 2.2. Para os trabalhadores não abrangidos pelo regime de trabalho especial para a Administração Pública, as condições de atribuição do direito a trabalhar com flexibilidade de horário encontram-se estabelecidas nos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho.
 - 2.2.1. Com as referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem consagração constitucional – ou seja, o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar (*alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa*).
 - 2.2.2. Admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento operacional da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (*n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho*).
- 2.3. Daí que é pertinente esclarecer o conceito de flexibilidade de horário à luz dos preceitos constantes dos n.ºs 2 e 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, em que se entende *por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário*. E esses limites dizem respeito àquilo que a flexibilidade de horário deve conter:
 - Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
 - A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
 - Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.
- 2.3.1. É de evocar que, nos termos do n.º 5 do citado artigo 79.º, *o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador*.
- 2.3.2. Ora, quando não há conhecimento concreto deste tipo de horário elaborado pelo empregador, como é o caso *sub judice*, a CITE tem admitido emitir pareceres sobre pedidos de horários fixos

que sejam *enquadráveis nos citados limites da flexibilidade de horário*, como no caso objecto do presente parecer.

- 2.4. Assim sendo, importa agora verificar se os motivos apresentados pelo ... se enquadram nas situações absolutamente excepcionais acima referidas e, desse modo, justificam a recusa do pedido formulado pela trabalhadora.
 - 2.4.1. Da argumentação da empresa, referida nos pontos 1.5.1. a 1.5.9., *supra*, retira-se que a pretensão da requerente, a ser satisfeita, iria provocar dificuldades e eventuais injustiças, uma vez que o número de trabalhadoras abrangidas com filhos menores de 12 anos é significativa.
 - 2.4.2. O funcionamento de um serviço deste tipo exige operacionalidade e muito rigor na organização do trabalho.
 - 2.4.3. A empresa aponta uma alternativa de flexibilidade em circunstâncias especiais a articular com as folgas do marido da trabalhadora, a que a trabalhadora não responde.
 - 2.4.4. O marido da trabalhadora parece estar totalmente indisponível, conforme declaração junta a fls. 17.
- 2.5. Para a concretização dos princípios constitucionais, estabelece o n.º 1 do artigo 80.º da referida lei regulamentar n.º 35/2004, de 29 de Julho, que o trabalhador deve observar os seguintes requisitos, quando formula o seu pedido de flexibilidade de horário:
 - Solicitar ao empregador a flexibilidade de horário, por escrito e com uma antecedência de trinta dias em relação à data em que pretende iniciar o exercício deste direito;
 - Indicar o prazo previsto em que pretende gozar de um regime especial, com um limite de dois ou três anos, consoante se trate de menos de três filhos ou se trate de três filhos ou mais;
 - Exibir declaração que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.
- 2.6. Uma vez requerida a pretensão, o empregador apenas poderá recusar o pedido alegando fundamentadamente razões imperiosas ligadas ao funcionamento do estabelecimento comercial ou serviço, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

Sempre que o pedido seja indeferido, é ainda obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, no prazo de 5 dias a seguir ao final do prazo estipulado para apreciação pelo trabalhador, tendo como consequência

a ausência deste pedido a aceitação do próprio pedido (*n.ºs 6 e 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho*).

- 2.7. Respeitados os prazos decorrentes do estipulado nos n.ºs 4 e 6 do referido artigo 80.º da lei regulamentar, importa analisar os conteúdos, tanto do pedido formulado pela trabalhadora, como da intenção de recusa emitida pela empresa.
 - 2.7.1. No que concerne ao pedido formulado pela trabalhadora, esta requer a atribuição de um horário 9.00h/17.30h, sem mais alternativa. Acresce que nem sequer se entende qual é o horário que pratica actualmente, nem o regime das folgas.
 - 2.7.2. Quanto à intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora, esta alega em síntese o seguinte:
 - Razões imperiosas ligadas ao funcionamento do ... que funciona diariamente, das nove às vinte e três horas, com excepção dos domingos e feriados que funciona das nove às treze horas.
 - Evoca ainda razões de equidade, dado que tem 211 mulheres, das quais 69 são trabalhadoras, com filhos menores de 12 anos.
 - Salienta ainda que a empresa já beneficia todas as trabalhadoras (33), com situação familiar que as impede de trabalhar à noite com um horário diurno – 9h/18h.
 - 2.7.3. Quanto à questão suscitada pela empresa, relativamente ao cumprimento das formalidades decorrentes do disposto no n.º 1 do artigo 80.º, a trabalhadora enviou os documentos em 19 de Julho, quando obteve a resposta da entidade empregadora.
 - 2.7.4. Deste modo, não se considera suficientemente clara a fundamentação apresentada pela empresa nos pontos 6 e 7 da resposta enviada à trabalhadora, justificando a sua intenção de recusa de admitir a flexibilidade de horário, dado que não se percebe qual o horário praticado pela trabalhadora, se ela se encontra ou não já abrangida pelo horário diurno dirigido às mães trabalhadoras com filhos menores de 12 anos, nem os efeitos da eventual recusa.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do ... do pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 10 DE AGOSTO DE 2007, COM O VOTO CONTRA DA
REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTU-
GUESA**

PARECER N.º 66/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio ao despedimento colectivo de uma trabalhadora lactante, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 251 – DL-C/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 13 de Julho de 2007, a CITE recebeu carta registada da gerência da ..., L.^{da}, com sede na ..., remetendo documentação relativa ao pedido de parecer prévio, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho respeitante a um despedimento colectivo, abrangendo 5 trabalhadores, entre os quais 1 posto de trabalho de: ..., *trabalhadora lactante*, ..., ..., e ...
- 1.2. Na acta de negociação justificativa do despedimento dos 5 trabalhadores, a Sociedade ... explicita o motivo justificativo alegando: (...) *encerramento definitivo da secção ou estrutura equivalente e redução de pessoal determinado por motivos de mercado e estruturais (redução de actividade por diminuição da procura, desequilíbrio económico e financeiro e reestruturação da organização produtiva) como consequência dos seguintes factos:*
 - *Alienação de Activos.*
 - *Conjuntura Financeira.*
- 1.3. A ..., L.^{da}, com sede na ... – pessoa colectiva n.º ..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa, além de outras actividades, dedica-se à exploração dos títulos ..., ..., ... e ...
- 1.4. A Sociedade ... evoca as seguintes razões para alienação de activos:
 - A) Uma diminuição da procura causada pela perda de rendibilidade dos títulos distribuição ..., ... e ..., com a consequente alienação destes activos.
 - B) A venda da marca e da organização do evento ..., para fazer face à concorrência cada vez mais agressiva no sector dos eventos na área da ...
- 1.4.1. Informa que tais alienações ocorreram entre 16 de Fevereiro e 30 de Abril de 2007, por forma a tentar assegurar a viabilidade da empresa.
- 1.4.2. Como consequência desta alienação, cujos títulos representavam cerca de metade da actividade explorada pela empresa,

verificou-se uma quebra das receitas em, aproximadamente, 62% da facturação da empresa e de 46% no número de exemplares editados.

- 1.5. No quadro da conjuntura financeira, evoca excedente de pessoal, decorrente de redução da actividade da empresa, sendo previsível um excesso de 5 trabalhadores efectivos.
 - 1.5.1. *Refere ainda (...) o carácter supérfluo de certas funções ou cargos, que por causa da ruptura financeira da empresa pelo seu natural desequilíbrio entre proveitos e custos laborais a que urge pôr termo no mais curto prazo possível.*
 - 1.5.2. Concretizando: (...)
 - a) *para assegurar as tarefas do departamento de Contabilidade e Administrativo são suficientes 2 pessoas, em vez das actuais 3;*
 - b) *para assegurar as tarefas do Departamento de Fotografia é suficiente 1 pessoa, em vez das actuais 2.*
 - c) *a existência do Departamento de paginação bem como a direcção do título ... deixam de ter fundamento.*
- 1.6. Os trabalhadores foram notificados por escrito em 5 de Junho de 2007, concedendo-lhes a possibilidade de se manifestar. Constituíram uma comissão representativa, representada pelo Dr. ...
- 1.7. O despedimento colectivo abrange 5 trabalhadores:
 - ..., com a categoria profissional de Escriturária de 3.ª;
 - ..., com a categoria profissional de Paginador (Graf);
 - ..., com a categoria profissional de Paginador (Graf);
 - ..., com a categoria profissional de Jornalista do III grupo;
 - ..., com a categoria profissional de Jornalista do III grupo, conforme mapa apresentado nas reuniões de negociação e respectivo relatório final.
- 1.8. Ocorreu a reunião de negociação nos termos legais, com o representante do Ministério do Trabalho, o perito nomeado pela empresa, os trabalhadores e seu representante que, no uso da palavra, manifestou a posição discordante dos trabalhadores envolvidos, justificando a posição entregando um documento rubricado por todos.
 - 1.8.1. Expressam o seu desacordo face à ausência de fundamentação relativa aos factos enunciados.
 - 1.8.2. Alegam incumprimento do artigo 16.º da Lei de Imprensa, dado que não foi publicitado o relatório e contas de demonstração dos resultados líquidos da empresa.

- 1.8.2.1. Por isso, foram à procura de dados na Revista ..., onde encontraram informação publicada referente aos exercícios de 2003/2002 e 2004, constatando-se que o resultado líquido apurado pela ... apresenta um resultado líquido constante (*em 2005, € 272,2805,94; em 2004, € 22296,29 e em 2003, € 117693,55*), conforme fls. 1 do documento *Posição da Comissão Representativa dos Trabalhadores*.
- 1.8.2.2. Apresentam um estudo comparativo dos custos com pessoal/remunerações, concluindo por uma redução significativa ao longo de todo o ano de 2006 e até Março de 2007.
- 1.8.2.3. Referem os resultados apresentados na reunião anual da empresa, que teve lugar em 29 de Dezembro de 2006, no Hotel ..., para justificar a manutenção de discordância face à posição da empresa.
- 1.8.3. Na reunião extraordinária datada de 25 de Junho p.p., o trabalhador ... informou (...) *que o seu contrato tinha cessado no dia 22 de Junho de 2007, com efeitos a partir daquela data e obteve o acordo dos outros quatro trabalhadores que ainda não cessaram o vínculo com a entidade empregadora, aprovando a sua continuação como membro da comissão de trabalhadores. ... sendo que para estes efeitos a acta desta reunião é assinada por todos os trabalhadores abrangidos pela intenção de despedimento colectivo (fls. 3 da referida acta)*.
- 1.8.3.1. Nessa reunião, foram prestados esclarecimentos por parte da entidade empregadora no tocante aos fundamentos invocados para a promoção do processo de intenção de despedimento colectivo, sustentando a tese de que a alienação de activos consubstanciou um acto de gestão ditado pela necessidade de sobrevivência e de reestruturação da empresa.
Recorda ainda que (...) *desde 7 de Agosto de 2004, data da morte do Sr. ..., sócio e principal mentor do negócio e da empresa, ocorreu não uma alegada mas uma efectiva redução do número de edições, pelo que a alienação destes títulos esteve intimamente relacionada com o desgaste destes marcas ..., ... e ... ao longo dos anos.*
Já com a alienação da marca ..., foi sem dúvida uma decisão estratégica influenciada por motivações de

mercado, que conduziriam à inevitável desvalorização da marca.

1.8.3.2. No tocante à rendibilidade ao longo do período entre 2003 e 2005, tendo o ano de 2006 sido o segundo melhor ano dos últimos cinco de facturação, (...) *há que recordar que os fundamentos do despedimento colectivo não se reportam a esse período mas ao presente, que é de deficit pelo que não são relevantes os motivos invocados, para inviabilização do processo de despedimento colectivo.*

1.8.3.3. Relativamente aos (...) *exercícios de 2006 e 2007 e da análise superficial das Demonstrações Financeiras:*

- a) *A ..., L.^{da}, apresenta Resultados Líquidos Negativos no valor de € 69.499,72.*
- b) *A Conta de Resultados Transitados, ou seja Lucros não Distribuídos apresenta o valor de € 1.163.204,78, donde se conclui que a Administração/Sócios da empresa não usufrui do investimento efectuado e assim garantiu a continuidade da Empresa ao longo dos tempos, já que a sua distribuição levaria à ruptura de Tesouraria e ao conseqüente incumprimento das obrigações da Empresa para com os seus credores, sendo que a distribuição de dividendos é um direito que assiste aos Sócios e a sua canalização para colmatar situações de prejuízo é igualmente uma decisão exclusiva dos mesmos.*

Quanto ao exercício de 2007:

Relativamente a Abril do corrente ano, a Empresa incorre já num Resultado antes de Impostos Negativo estimado em € 172.767.

O Resultado da Empresa não é agravado pelo facto de a mesma não efectuar pagamento de Rendas pela ocupação das instalações em que se encontra instalado (...). A não cobrança de rendas provém do facto de a proprietária das instalações ser em simultâneo a única sócia da Empresa e não pretender de forma alguma debilitar o estado financeiro da mesma, sendo certo que está no seu pleno direito de exigir o pagamento de rendas (...).

3. *Quanto à selecção dos trabalhadores abrangidos pelo processo de intenção de despedimento colectivo:*

Alega igualmente a Comissão que não existem fundamentos legítimos que justifiquem o despedimento dos cinco trabalhadores abrangidos, considerando que não se verifica qualquer justa causa objectiva para a extinção da sua relação de trabalho e que a sua selecção foi feita intuitu personae.

Desde já se diga que o alegado não corresponde minimamente à verdade porquanto existiu uma preocupação efectiva de atender a critérios objectivos na selecção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento (...).

Referem-se à situação real de cada um dos trabalhadores, concluindo pela manutenção da sua intenção de despedimento da totalidade dos trabalhadores abrangidos (a fls. 10 da referida acta).

- 1.8.3.4. A Comissão representativa dos trabalhadores informou manter a posição defendida, solicitando nova tomada de posição pela entidade empregadora no tocante a um eventual aumento da indemnização por despedimento colectivo (a fls. 11 da acta de negociação de 21 de Junho de 2007).
- 1.8.4. Na reunião extraordinária de negociação do dia 10 de Julho de 2007, o trabalhador ... informou ter o contrato cessado no dia 9 de Julho pp. e suscita também a legitimidade da sua continuidade na comissão representativa de trabalhadores, obtendo o acordo das três trabalhadoras restantes, as quais prescindem da presença do outro membro da Comissão, ...
- 1.8.5. Nessa mesma reunião, a trabalhadora ..., em nome dos restantes trabalhadores, informou que (...) *após um período de reflexão, não se opõem aos fundamentos invocados pela empresa para o pretendido Despedimento Colectivo, ficando a aguardar a decisão da Entidade Empregadora.*
A acta encontra-se devidamente certificada e dá-se por integralmente reproduzida para todos os efeitos legais.
- 1.8.6. A entidade empregadora aumentou o valor da compensação a pagar a cada trabalhador no quadro do despedimento colectivo

para uma quantia equivalente a um salário e meio por cada ano de serviço ou fracção proporcional – encerrando assim a fase de informações e de negociações.

- 1.9. As actas de negociações encontram-se todas rubricadas por todos os intervenientes, dando-se por integralmente reproduzidas para todos os efeitos legais.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O acesso ao emprego em condições de igualdade é um direito consagrado na Constituição da República Portuguesa e assegurado através de legislação específica. Também o direito das mulheres a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa, encontra especial acolhimento no ordenamento jurídico nacional, nomeadamente no Código do Trabalho e na lei regulamentadora.
- 2.2. A regulamentação da protecção no despedimento encontra-se prevista no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e o não respeito pelas regras estabelecidas pode indiciar a existência de discriminação.
- 2.3. Sempre que se mostre necessário promover um despedimento colectivo, a entidade empregadora tem de proceder sempre à comunicação escrita, promovendo de seguida a fase das informações e negociações com vista à obtenção de um acordo sobre a dimensão e efeitos da medida a aplicar e, bem assim, sobre a aplicação de outras medidas que reduzam o n.º de trabalhadores a despedir, designadamente:
 - a) Suspensão da prestação de trabalho.
 - b) Redução da prestação de trabalho.
 - c) Reconversão e reclassificação profissional.
 - d) Reformas antecipadas e pré-reformas.

Tudo sempre na estrita observância pelas disposições legais, previstas nos artigos 419.º e 420.º do Código do Trabalho.

- 2.4. O recurso ao despedimento colectivo é um processo complexo, promovido pela empresa, sujeito a controlo das estruturas dos trabalhadores e da Administração Pública, visando a verificação da existência dos seus pressupostos e fundamentos, e está dependente de um apertado conjunto de requisitos substanciais e processuais, que obriga o empregador a ter especiais cautelas no cumprimento das diversas regras subjacentes a este procedimento.

- 2.5. Assim, compulsado todo o processo, podemos sustentar que, efectivamente, os requisitos previstos no artigo 419.º do Código do Trabalho estão todos cumpridos, no sentido de garantir a intenção de proceder ao despedimento colectivo.
- 2.6. Por via do disposto no artigo 397.º do Código do Trabalho, considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente, abrangendo, pelo menos dois ou cinco trabalhadores, conforme a dimensão da empresa, ou sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias estruturas da empresa ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológico.
- 2.7. A lei considera como motivos de mercado, nomeadamente, a redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou a impossibilidade superveniente, prática legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado. E como motivos estruturais, designadamente, o desequilíbrio económico-financeiro, a mudança de actividade, a reestruturação da organização produtiva ou a substituição de produtos dominantes.
- 2.8. Como foi salientado, este despedimento colectivo é motivado pelo facto do (...) *encerramento definitivo da secção ou estrutura equivalente e redução de pessoal determinado por motivos de mercado e estruturais (redução de actividade por diminuição da procura, desequilíbrio económico e financeiro e reestruturação da organização produtiva) como consequência dos seguintes factos:*
- A) *Alienação de Activos.*
B) *Conjuntura Financeira.*
- 2.9. De acordo com os elementos disponíveis no processo, constata-se que a empresa deu cumprimentos a todas as disposições legais, nos termos do disposto nos artigos 419.º e 420.º do Código do Trabalho, no sentido em que abrange a totalidade dos trabalhadores, comunicou individualmente, por escrito, a cada um dos trabalhadores a intenção de proceder ao despedimento; nas reuniões de negociação foram fornecidas todas as informações legais, nomeadamente a descrição dos respectivos fundamentos económicos, financeiros ou técnicos e a indicação da compensação genérica a conceder aos trabalhadores a dispensar, assegurando desta forma todos os direitos previstos no disposto no artigo 436.º do Código do Trabalho.
- Os trabalhadores foram convocados para as reuniões de negociação, encontrando-se devidamente representados.

As reuniões decorreram na presença do representante do Ministério do Trabalho e da direcção da empresa, legalmente representada pelo seu perito.

Após a reunião extraordinária de 10 de Julho de 2007, chegaram a acordo.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao que precede, a CITE emite parecer favorável à inclusão da trabalhadora lactante ..., enunciada no processo de despedimento colectivo, promovido pela ..., devido aos motivos evocados em 2.7. a 2.9. do presente parecer jurídico.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE AGOSTO DE 2007

PARECER N.º 67/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/20004, de 29 de Julho
Processo n.º 288 – DG/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 14 de Agosto de 2007, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos mencionados em epígrafe, formulado pela gerência da empresa ..., L.^{da}, quanto à sua trabalhadora grávida ...
- 1.2. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado da nota de culpa.
- 1.3. Em 20 de Agosto de 2007, a CITE contactou telefonicamente os serviços da empresa e solicitou a junção aos autos dos elementos constantes do fax anexo ao processo. O pedido foi reiterado por escrito à gerência da empresa e à trabalhadora.
- 1.4. No dia 21 de Agosto de 2007, a CITE recebeu um fax da empresa a remeter os elementos solicitados e a informar que a trabalhadora arguida não apresentou resposta à nota de culpa.
- 1.5. A trabalhadora arguida não respondeu à comunicação escrita que lhe foi enviada pela CITE.
- 1.6. A acusação feita à trabalhadora, e constante da nota de culpa, refere-se a faltas injustificadas dadas pela mesma no período compreendido entre 03 de Janeiro de 2007 e 13 de Julho de 2007 (03/01, 12/01, 23/01, 07/02, 15/02, 23/02, 12/03, 16/03, 23/03, 05/04, 12/04, 24/04, 08/05, 08/06, 15/06, 22/06, 06/07 e 13/07), totalizando 18 dias de trabalho.
- 1.7. Segundo a entidade patronal as faltas foram dadas sem autorização e ocorreram à 6.ª feira, na sua maioria.
- 1.8. *A verificação de mais de 10 faltas injustificadas ao serviço no mesmo ano civil, é motivo para despedimento com justa causa ...*, pelo que a empresa tem intenção de proceder ao despedimento da mencionada trabalhadora.
- 1.9. A entidade patronal fixou à trabalhadora um prazo de 10 dias úteis, para, querendo, responder por escrito e requerer quaisquer diligências probatórias.
- 1.10. A trabalhadora arguida não respondeu à nota de culpa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. No que se refere a matéria sobre protecção no despedimento de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, em conformidade com a legislação comunitária, nomeadamente com a Directiva 76/207, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE, e com a Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, a legislação nacional prevê uma protecção especial no despedimento de estas trabalhadoras, ao consagrar a obrigatoriedade de o empregador (e não da trabalhadora) solicitar parecer prévio da CITE, sempre que pretenda despedir uma trabalhadora neste estado.

O despedimento por facto imputável àquelas trabalhadoras presume-se feito sem justa causa, devendo o empregador apresentar prova em contrário, ou seja, prova em como aquela trabalhadora não está a ser despedida sem justa causa (cfr. n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).

É neste enquadramento que importa verificar se foi comprovada alguma acusação contra a trabalhadora que justifique a aplicação da sanção de despedimento.

Com efeito:

- 2.2. O empregador não apresentou depoimentos de testemunhas ou documentos que comprovem os factos que imputa à trabalhadora, constantes dos pontos n.ºs 1 a 4 da nota de culpa, nomeadamente o registo a que alude a alínea j) do artigo 120.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, considera-se que a empresa ..., L.^{da}, não ilidiu a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, e, nestes termos, o parecer é desfavorável ao despedimento da trabalhadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE SETEMBRO DE 2007

PARECER N.º 68/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 291 – DL/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 14 de Agosto de 2007, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos da legislação mencionada em epígrafe, formulado pela mandataria do Clube Recreativo ... – Dra. ..., relativamente à trabalhadora lactante ...
- 1.2. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à arguida.
- 1.3. O processo disciplinar foi precedido de processo prévio de inquérito, mandado instaurar pelo Presidente do Clube Recreativo ..., em 9 de Julho de 2006, na sequência de a direcção do clube ter tomado conhecimento dos factos que imputa à trabalhadora na nota de culpa, durante o qual foram ouvidos elementos que integram a direcção do Clube, nomeadamente o Sr. ..., o Sr. ... e o ...
- 1.4. O relatório de inquérito, com data de 20 de Agosto, concluiu que a trabalhadora arguida violou o disposto nas alíneas *a)* e *g)* do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, entre outras normas, o que consubstancia justa causa de despedimento nos termos das alíneas *b)* e *i)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.
- 1.5. A trabalhadora arguida foi suspensa do exercício das suas funções, em 10 de Julho de 2006.
- 1.6. A trabalhadora, que exerce as funções inerentes à categoria profissional de empregada de balcão de 2.ª, foi admitida ao serviço do clube, em 01 de Maio de 2003, para praticar um horário semanal de trabalho de 40 horas, distribuído por seis dias.
- 1.7. Da nota de culpa consta que:
 - 1.7.1. De acordo com a testemunha ... (a fls. 14 dos autos), no dia 30 de Junho de 2006, a trabalhadora atendeu um cliente a quem serviu várias cervejas médias e apenas cobrou o valor referente a uma cerveja e não o valor relativo às várias cervejas.

- 1.7.2. Segundo a testemunha ... (a fls. 12 dos autos), já tinha havido uma situação em que a trabalhadora arguida e a sua colega tinham reposto o valor que se encontrava em falta na caixa.
- 1.7.3. Há já algum tempo que, ao fechar o turno da trabalhadora, o presidente do clube verificava que existiam falhas na caixa, pelo que decidiu *ficar atento (...) para perceber o que se passava*.
- 1.7.4. No dia 07 de Junho de 2006, o presidente do clube, ao verificar que se encontravam no bar do clube alguns amigos da trabalhadora, *resolveu ficar (...) por perto*, e viu a arguida receber de um amigo uma nota de € 10.00 (dez euros) para efectuar o pagamento da despesa realizada. No entanto, a mesma entregou de volta duas notas de € 5.00 (cinco euros) e não cobrou qualquer quantia pelo consumo efectuado.
- 1.7.5. No mesmo dia (07/06/06), o presidente do clube solicitou à trabalhadora os documentos comprovativos de faltas dadas e, perante tal, a mesma dirigiu-se ao escritório, onde, na presença de elementos da direcção do clube, proferiu as seguintes expressões: *De outras coisas vocês não se lembram, mas com as faltas estão logo preocupados. Logo hei-de entregar as justificações, qual é o problema?*
- 1.7.6. Quando o presidente do clube confrontou a arguida sobre o facto de não ter cobrado qualquer valor pela despesa efectuada por amigos, esta não explicou a razão pela qual não tinha cobrado qualquer quantia e referiu que tinha procedido à troca da nota.
- 1.7.7. Na mesma ocasião, e numa atitude provocatória e desrespeitosa, a arguida proferiu ainda contra o presidente do clube as seguintes expressões: *Então vá! Prove que eu tirei o dinheiro. Não vai conseguir! E além disso, vamos ver quem tira o quê! Você é um ladrão! Está aqui só para roubar o clube!*
- 1.7.8. Segundo a testemunha ... (a fls. 13 dos autos), a trabalhadora ainda ameaçou o presidente da direcção ao referir-lhe que *se ele levasse isso para a frente, não ia a lado nenhum*, dado não ir conseguir provar que ela tinha tirado dinheiro e que ele era um ladrão e que quem mexia no dinheiro era ele.
- 1.7.9. Após a arguida ter sido suspensa do exercício das suas funções, no dia 14 de Julho de 2006, deslocou-se ao local de trabalho

e atendeu alguns clientes a quem não cobrou qualquer quantia pelo consumo efectuado.

- 1.7.10. Com o comportamento descrito, a arguida lesou interesses patrimoniais do clube (alínea *b*) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho) e violou os deveres de respeito e de urbanidade para com o empregador, bem como de promover ou executar todos os actos tendentes à melhora da produtividade da empresa (alíneas *a*) e *g*) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho).
 - 1.7.11. A conduta culposa da arguida, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho e constitui justa causa de despedimento nos termos do artigo 121.º e alínea *i*) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, sendo intenção da empresa proceder ao seu despedimento.
 - 1.7.12. A entidade patronal fixou à trabalhadora um prazo de 10 dias úteis, para, querendo, consultar o processo e responder por escrito à nota de culpa, e requerer quaisquer diligências probatórias pertinentes para a descoberta da verdade.
- 1.8 Em 27 de Setembro de 2006 (cfr. fls. 30 dos autos), a trabalhadora comunicou à entidade patronal que aguardava a nomeação oficiosa de um/a advogado/a por parte da Segurança Social, conforme cópia do requerimento de protecção jurídica que juntou (o qual deu entrada no serviço local do Barreiro, em 21 de Setembro de 2006), para poder responder à nota de culpa.
- 1.8.1. Na sequência da informação prestada pela trabalhadora, a direcção do Clube Recreativo ... decidiu aguardar pela nomeação de advogado/a à trabalhadora.
- 1.9. Na resposta à nota de culpa (a fls. 35 a 42 dos autos), e através de patrona nomeada, a trabalhadora alegou, em síntese, que:
- a) não tem funções de caixa ou ajudante de caixa, nem foi contratada para tal;
 - b) não é responsável, nem tem o controlo da caixa existente no estabelecimento, nem confere os movimentos diários de entradas e saídas de dinheiro;
 - c) o indicado no artigo 8.º da nota de culpa se refere a uma situação diferente da relatada pela entidade patronal;
 - d) o presidente da direcção do clube maltrata os/as funcionários/as e viola os seus direitos laborais;

- e) na data da celebração do contrato de trabalho, assinou o documento indicado na nota de culpa como n.º 3, mas que a entidade patronal não a conseguiu despedir, devido ao facto de se encontrar grávida e ter sabido gerir a situação;
- f) não mexeu na caixa no dia 6 de Julho de 2007, e que a mesma foi fechada pela colega que detém essa função, a qual não deu por falta de qualquer quantia;
- g) as pessoas indicadas na nota de culpa como sendo seus amigos são clientes habituais do estabelecimento, que têm nacionalidade brasileira;
- i) apenas trocou dinheiro a alguns clientes e não cobrou quaisquer quantias por consumo efectuado;
- j) desde que foi admitida ao serviço da entidade patronal, só gozou férias em Abril de 2005, embora não lhe tenha sido pago o respectivo subsídio de férias e a remuneração mensal;
- k) após ter regressado de férias, o Sr. ... despediu-a e só conseguiu voltar ao trabalho com a intervenção da Autoridade para as Condições do Trabalho;
- l) é falso o alegado nos artigos 15.º e seguintes da nota de culpa, e que no dia 7 de Julho de 2006 foi a uma consulta pré-natal, mas já tinha entregue o comprovativo da falta na contabilidade;
- m) na referida data, o Sr. ... chamou-lhe de ladra e disse-lhe que ela era uma (...) *morta de fome, (...) e que (...) ela e a família dela não prestavam e que tinham que morrer*;
- n) na mesma ocasião, o Sr. ... agarrou-a pelo braço e empurrou-a pelas escadas que dão acesso ao gabinete do mesmo;
- o) a entidade patronal deve-lhe o valor das férias não gozadas e o valor de vários subsídios de férias, bem como outras importâncias;
- p) após os acontecimentos relatados aos serviços da Autoridade para as Condições do Trabalho, aconselharam-na a comparecer ao trabalho.

1.10 A trabalhadora arguida não requereu a audição de testemunhas.

1.11 Embora a trabalhadora arguida na resposta à nota de culpa tenha referido que juntava documentos, tal documentação não consta do processo, nem posteriormente foi remetida à CITE, embora tenha sido solicitada.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Em primeiro lugar, importa salientar que, embora não conste do processo informação sobre se a trabalhadora ainda se encontra abrangida por protecção especial, a CITE irá emitir o parecer, de acordo com o solicitado pela entidade patronal.

- 2.2. Tendo em conta que o inquérito se iniciou em 09 de Julho de 2006 e que a suspensão preventiva fundamentada ocorreu em 10 de Julho de 2006, e a nota de culpa foi enviada a 14 de Setembro de 2006 (recebida pela trabalhadora em 15 de Setembro de 2006), verifica-se que entre a data em que a trabalhadora foi suspensa e a data do recebimento da nota de culpa ocorreu um prazo superior ao previsto imperativamente no n.º 2 do artigo 417.º do Código do Trabalho.

Assim sendo, e de acordo com a alínea *a)* do artigo 429.º do mesmo Código, ocorreu a preterição do cumprimento de um prazo legal, pelo que afigura-se-nos que o despedimento da trabalhadora está ferido de ilicitude.

Por outro lado, e sem mais considerações sobre a situação da manutenção da suspensão preventiva da trabalhadora, desde 9 de Julho de 2006 até à presente data, considera-se que o clube Recreativo ... não ilidiu a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, atendendo ao exposto.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao que precede, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora ..., atendendo às razões expostas no ponto 2.2. do presente parecer jurídico.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE SETEMBRO DE 2007, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA

PARECER N.º 69/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 292 – DG-C/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 14 de Agosto de 2007, a CITE recebeu da Dra. ..., na qualidade de mandatária da ..., S.A., cópia de um processo de despedimento colectivo no qual se inclui a trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de técnica de cobranças, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da lei regulamentadora do Código do Trabalho – Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. Para o despedimento colectivo de trinta e oito trabalhadores/as (número no qual se inclui a trabalhadora atrás identificada), a referida sociedade invoca, em síntese, que:
 - a) se dedica à prática, (...) *em nome e em representação de sociedades de titularização de créditos e outras, de todos os actos de identificação e avaliação de carteiras de créditos para cessão e ainda todos os actos que se revelem adequados à boa gestão de créditos e, se for o caso, das respectivas garantias, assegurando os serviços de cobrança, os serviços administrativos relativos aos créditos, assim como as relações com os respectivos devedores e os actos conservatórios, modificativos e extintivos relativos às garantias, caso existam;*
 - b) as condições de mercado e a recessão económica à escala global se têm repercutido na forma de gestão da empresa;
 - c) presta a sua actividade apenas a dois clientes (a Sociedade ..., S.A., e a Sociedade ...);
 - d) a partir de meados de Agosto de 2007, irá cessar os serviços de gestão de créditos prestados à ..., o que implicará uma diminuição do volume de negócios na ordem dos € 133.373.256,00;
 - e) em função da alteração substancial do volume de negócios, a estrutura económico-financeira e a estrutura orgânica irão ficar desenhadas da realidade e das suas necessidades;
 - f) face ao que antecede, irá proceder à reavaliação dos recursos existentes e da estrutura orgânica da empresa, devido a não (...) *ser*

viável manter ao serviço trabalhadores para os quais não tem qualquer ocupação ou posição compatível com as suas qualificações (...), ocorrendo a cessação dos contratos de trabalho dos/as trabalhadores/as abrangidos/as até ao final do mês de Outubro de 2007.

- 1.3. A entidade patronal informa ainda que o critério que determinou os/ /as trabalhadores/as a despedir foi, em primeira linha, o da afectação *desses trabalhadores, total ou preferencialmente, às estruturas que sofrerão redução acentuada de actividade com a cessação de prestação de serviços de gestão de carteira de créditos à ...*

Dentro da mesma categoria profissional será preferencialmente atendida a posição hierárquica mais elevada, bem como a maior antiguidade na empresa.

- 1.4. Alguns/as dos/as trabalhadores/as incluídos/as no processo de despedimento colectivo estiveram presentes na reunião de informação e negociação, realizada no dia 9 de Agosto de 2007, na qual, também, estiveram presentes a trabalhadora objecto de protecção especial, um representante da entidade patronal e um representante da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

De salientar ainda que, no que toca ao pagamento da compensação devida pelo facto de o contrato de trabalho cessar, a empresa informou ter colocado à disposição de cada um/a dos/as trabalhadores/as a compensação correspondente a três meses de remuneração base, atendendo a que os/as trabalhadores/as abrangidos têm antiguidade inferior a três anos, o que foi aceite pelos/as mesmos/as.

Na referida reunião, não foi celebrado o acordo a que se referem o artigo 420.º e o artigo 422.º do Código do Trabalho.

- 1.5. A entidade patronal apresenta como critérios que servem de base à selecção de trabalhadores a despedir o facto de ir cessar os serviços de gestão de carteira de créditos prestados à ..., S.A., e consequentemente a desnecessidade de manter postos de trabalho afectos a tal.

II – ENQUADRAMENTO

- 2.1. Embora a representante legal da entidade patronal solicite, na carta remetida a CITE, que o presente parecer jurídico seja remetido à Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho e à trabalhadora – o mesmo apenas será comunicado ao empregador e à trabalhadora, tendo em conta o disposto no n.º 3 do artigo 51.º do Código do Trabalho.
- 2.2. A legislação nacional prevê o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período

adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias (cfr. n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa).

- 2.3. Como consequência do princípio constitucional indicado, dispõe o n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências mencionadas é, de acordo com a alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- 2.4. Assim sendo, a CITE, ao pronunciar-se sobre um processo de despedimento colectivo ou por extinção de posto de trabalho de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, que lhe é presente (onde não opera a presunção legal consagrada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho), tem obrigatoriamente de conhecer da matéria de facto e verificar da sua conformidade com as normas legais.
- 2.5. Por imposição do n.º 1 do artigo 397.º do Código do Trabalho, considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme a dimensão da empresa, ou sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.
- 2.6. Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 397.º do Código do Trabalho, consideram-se, nomeadamente:
 - a) *Motivos de mercado – redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;*
 - b) *Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, a reestruturação da organização produtiva ou a substituição de produtos dominantes;*
 - c) *Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.*
- 2.7. De acordo com os elementos disponíveis no processo, verifica-se que a empresa observou os procedimentos legais previstos nos artigos 419.º e 420.º do Código do Trabalho.

No entanto, e muito embora a entidade patronal apresente motivos económicos, tanto de mercado como estruturais, para o despedimento colectivo dos/as seus/as trinta e oito trabalhadores/as – não resulta demonstrado com suficiente clareza por que motivo foi a trabalhadora abrangida pelo processo de despedimento.

Com efeito:

A alínea *c)* do n.º 2 do artigo 419.º do Código do Trabalho estabelece que a comunicação da intenção de proceder a um despedimento colectivo deve ser acompanhada da indicação dos critérios que servirão de base à selecção dos/as trabalhadores/as a despedir.

Exige-se que sejam indicados critérios objectivos, aplicáveis a uma generalidade de pessoas, devendo os mesmos ser estabelecidos com suficiente clareza para que cada um/a dos/as trabalhadores/as abrangidos possa relacionar a sua inclusão no despedimento colectivo apenas com as causas objectivas que a empresa invocou para desencadear o processo de despedimento e não com outros factores. Tal como a empresa apresentou a indicação dos critérios, não permite esclarecer devidamente porque foi a trabalhadora seleccionada e não outros/as trabalhadores/as, na medida em que não é possível verificar se a empresa procedeu à aplicação dos critérios que definiu, dado não se encontrarem identificados/as os/as trabalhadores/as a despedir, bem como os/as que não se encontram incluídos/as no processo de despedimento.

- 2.8. Quanto à documentação remetida, via fax, recebida no decorrer do plenário, a CITE decide não conhecer do seu conteúdo (tal como tem sido prática habitual desta Comissão), na medida em que o empregador a deveria ter remetido aquando do pedido de parecer prévio, de acordo com o constante da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em razão do exposto, não é possível concluir que a inserção da trabalhadora grávida ... no despedimento colectivo não configure uma discriminação com base no sexo por motivo de gravidez, e, nestes termos, a CITE emite parecer desfavorável à inclusão da referida trabalhadora no referido processo de despedimento colectivo promovido pela ..., S.A., devido ao apontado em 2.7. do presente parecer jurídico.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE SETEMBRO DE 2007, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA

PARECER N.º 70/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho conjugado com a alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 298 – DL-E/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 10 de Julho de 2007, a CITE recebeu uma comunicação escrita de ..., trabalhadora lactante na empresa ..., L.^{da}, informando que a direcção da sua entidade patronal iria proceder à extinção do seu posto de trabalho, devido ao facto de exercer direitos inerentes à maternidade. Na mencionada comunicação a trabalhadora informava ainda que a empresa tinha admitido outra trabalhadora para desempenhar as funções por si desempenhadas.
Tal levou a CITE a enviar à trabalhadora o ofício n.º 1730, de 20 de Julho de 2007, o qual se encontra junto ao processo de despedimento. Durante a segunda quinzena de Agosto, o marido da trabalhadora contactou telefonicamente os serviços desta Comissão e informou que não iria remeter resposta ao ofício da CITE, mas que ficava a aguardar que a entidade patronal desse cumprimento ao artigo 51.º do Código do Trabalho.
- 1.2. Em 31 de Julho de 2007, a CITE recebeu um pedido de um pedido de parecer prévio à extinção do posto de trabalho da referida trabalhadora, formulado pelo Sr. Dr. ..., na qualidade de mandatário da empresa ..., L.^{da}, no âmbito de um processo de reestruturação promovido por aquela entidade.
No entanto, o pedido de parecer foi dado sem efeito, em 2 de Agosto de 2007.
- 1.3. Novamente, e em 24 de Agosto de 2007, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio à extinção do posto de trabalho da referida trabalhadora, também formulado pelo Sr. Dr. ...
- 1.4. Na carta enviada à CITE, recebida em 24 de Agosto de 2007, o mandatário da empresa refere que a trabalhadora foi admitida ao serviço da entidade patronal, em 1 de Dezembro de 2004, com a categoria profissional de gestora de escritório e gestora de produto.
- 1.5. Na mencionada carta é ainda referido que a trabalhadora se encontrava a gozar licença de maternidade à data do envio da comunicação de intenção de despedimento.

- 1.6. Da mencionada carta consta ainda que o presente despedimento se deve a motivos económicos, estruturais e de adequação ao mercado e que a empresa se encontra em fase de reestruturação, com o objectivo de ser mais competitiva nos produtos que oferece e nos serviços que presta e de fazer face à necessidade de aumentar a qualidade da comunicação das actividades e dos eventos de marketing e a reduzir os custos totais.
- 1.7. Mais consta da mencionada comunicação que, até Abril de 2007, a categoria de gerente de escritório englobava várias tarefas, designadamente as de recepcionista, de gestão de tráfego telefónico e de gestão de produto.
- No entanto, o facto de a ..., L.^{da}, ter passado a editar seis revistas mensais, uma revista trimestral, três anuários e prever, a curto prazo, o lançamento de três novos produtos obrigou à reformulação da estrutura interna da empresa, tendo sido extinta a categoria de *gerente de escritório*.
- A actual recepcionista efectua as tarefas relacionadas com a recepção, gestão de tráfego telefónico e outras, e as funções de gestão do produto foram atribuídas a uma colaboradora recém-licenciada em gestão de marketing.
- As funções de gestão de fornecedores foram atribuídas à colaboradora responsável pela área administrativa e gestão de crédito e as funções de gestão dos serviços de saúde, higiene e segurança são asseguradas pelo director-geral da empresa.
- Face ao que precede, não existe na estrutura da empresa qualquer outro local disponível para a categoria da trabalhadora, nem é possível recolá-la noutro posto de trabalho.
- 1.8. Na empresa não existem trabalhadores que desempenhem funções totalmente iguais ou que tenham conteúdo funcional totalmente idêntico ao da trabalhadora.
- 1.9. O despedimento não se deve a nenhuma actuação culposa, quer do empregador, quer do trabalhador.
- 1.10. Não se verifica a existência de qualquer contrato a termo para o desempenho da totalidade das tarefas correspondentes.
- 1.11. Não é dado cumprimento ao disposto no artigo 423.º do Código do trabalho, uma vez que na empresa não existe comissão de trabalhadores e se desconhece se a trabalhadora se encontra inscrita em qualquer comissão intersindical ou comissão sindical.
- 1.12. Uma vez que, aquando do pedido de parecer, a empresa não remeteu a resposta da trabalhadora à intenção de proceder à extinção do posto de trabalho, bem como documento comprovativo do envio à trabalhadora

da comunicação a que se refere o n.º 1 do artigo 423.º do Código do Trabalho, tais elementos foram solicitados à empresa e remetidos à CITE, em 29 de Agosto de 2007.

- 1.13. Na comunicação de intenção de proceder ao despedimento, a direcção da empresa, para além de referir o que é mencionado na comunicação remetida à CITE pelo seu mandatário, acrescenta ainda:
 - a) que o despedimento produzirá efeitos a partir do dia 31 de Agosto de 2007;
 - b) que a trabalhadora poderá utilizar um crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana, sem prejuízo da retribuição, e que se encontra ao seu dispor a compensação devida pela cessação do contrato de trabalho, bem como o documento legal e necessário para poder requerer o subsídio de desemprego.
- 1.14. Na resposta à comunicação de intenção de despedimento, a trabalhadora opõe-se ao despedimento e refere que sempre desempenhou as tarefas indicadas na comunicação de intenção de despedimento e de outras, nomeadamente as atribuídas às outras colaboradoras e ao director-geral da empresa.
- 1.15. Na resposta à comunicação de intenção de despedimento, a trabalhadora refere ainda que, em Novembro de 2006, se encontrava grávida e que a direcção da empresa lhe comunicou que o trabalho era incompatível com o gozo dos direitos inerentes à maternidade.
- 1.16. Na referida resposta, a trabalhadora refere ainda que a recepcionista admitida pela empresa desempenha muitas das funções por si exercidas.
- 1.17. A trabalhadora termina a resposta referindo que irá dar conhecimento da situação à Autoridade para as Condições do Trabalho e à CITE.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A legislação nacional prevê o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias (cfr. n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa).
- 2.2. Como consequência do princípio constitucional indicado, dispõe o n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências mencionadas é, de acordo com a alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o

Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

- 2.3. Assim sendo, a CITE, ao pronunciar-se sobre um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, que lhe é presente (onde não opera a presunção legal consagrada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho), tem obrigatoriamente de conhecer da matéria de facto, verificar da sua conformidade com as normas legais, e apreciar se a entidade patronal fundamentou e demonstrou objectivamente as medidas que adoptou, de forma a afastar a possibilidade de as mesmas se relacionarem directamente com o estado da trabalhadora, conforme tem sido expresso em vários pareceres emitidos por esta Comissão.
- 2.4. Nos termos do disposto no artigo 402.º do Código do Trabalho, a extinção do posto de trabalho é definida por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento colectivo.
- 2.5. Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 397.º do Código do Trabalho, consideram-se, nomeadamente:
 - a) *Motivos de mercado – redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;*
 - b) *Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, a reestruturação da organização produtiva ou a substituição de produtos dominantes;*
 - c) *Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.*
- 2.6. Ora, embora a empresa apresente motivos de ordem estrutural para extinguir o posto de trabalho da trabalhadora, o despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ocorrer desde que, cumulativamente, se verifiquem os requisitos constantes do artigo 403.º do Código do Trabalho e se encontrem cumpridos os procedimentos estabelecidos nos artigos 423.º a 425.º do Código do Trabalho.

Com efeito:

No que se refere ao cumprimento do requisito constante da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 403.º do Código do Trabalho (impossibilidade da subsistência da relação de trabalho), afigura-se-nos que tal não se encontra

preenchido, na medida em que a empresa contratou outra trabalhadora (uma recepcionista), em 8 de Março de 2007, para exercer parte das funções que são desempenhadas pela trabalhadora e do processo não resulta informação sobre se à trabalhadora foi dada oportunidade para desempenhar tais funções.

- 2.7. Acresce ainda que, no que diz respeito aos critérios que foram definidos pela empresa para seleccionar a trabalhadora – não se encontra demonstrado que não existam trabalhadores que desempenhem funções totalmente iguais ou que tenham conteúdo funcional totalmente idêntico ao da trabalhadora, na medida em que não juntou qualquer documento que informe sobre qual a estrutura da empresa.
- 2.8. Assim, e uma vez que a empresa não cumpriu todos os requisitos previstos no artigo 403.º do Código do Trabalho, nem fundamentou e demonstrou objectivamente que as medidas que adoptou nada têm a ver com o estado da trabalhadora, a extinção do posto de trabalho da trabalhadora, a ocorrer nestes termos, poderá consubstanciar uma discriminação em função do sexo.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao que antecede, a Comissão emite parecer desfavorável à extinção do posto de trabalho da trabalhadora puérpera ..., devido aos motivos apontados nos pontos 2.6. e 2.7. do presente parecer jurídico.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE SETEMBRO DE 2007

PARECER N.º 71/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 282 – DL/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 9 de Agosto de 2007, a CITE recebeu da gerência da Clínica do ..., L.^{da}, por intermédio de instrutor nomeado, um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., assistente de consultório.
- 1.2. Da nota de culpa (fls. 9 a 17 do processo remetido à CITE), consta que:
 - A arguida foi admitida ao serviço da entidade empregadora, em 1 de Abril de 1999 (cfr. artigo 1.º da nota de culpa);
 - A entidade empregadora tomou conhecimento recentemente de que, em final de Dezembro de 2006, a arguida emitiu uma factura/recibo a uma paciente (cunhada da trabalhadora), no valor de € 840,00, que não foi paga, lesando a entidade empregadora na referida quantia (cfr. artigos 3.º, 4.º e 5.º da nota de culpa);
 - No dia 3 de Maio de 2007, a trabalhadora entregou, na entidade empregadora, um cheque no valor de € 250, data na qual o sócio gerente tomou conhecimento da referida situação, através de uma colega da arguida, com a categoria profissional de assistente dentária (cfr. artigo 6.º da nota de culpa);
 - No dia 8 de Março de 2007, a arguida recusou auxiliar uma colega (nova trabalhadora na entidade empregadora) a prestar assistência a um paciente, cuja intervenção cirúrgica iria ter início, contrariando uma ordem directa emanada por um dos seus superiores hierárquicos, sócio gerente da entidade empregadora (cfr. artigos 7.º e 8.º da nota de culpa).
 - No mesmo dia, em face de tal recusa, o referido superior hierárquico apurou que, em 2 de Março do mesmo ano, a arguida recusara, igualmente, prestar assistência à mencionada colega, no âmbito das técnicas de esterilização utilizadas na clínica, *justificando não ser professora de ninguém* (cfr. artigo 9.º da nota de culpa);
 - *Desde o início do ano, a trabalhadora arguida proclama alto e bom som, quase diariamente, perante colegas de trabalho e, mais recentemente, perante médicos e clientes da clínica, que tem informações e documentos que podem prejudicar e até fechar a clínica* (cfr. artigo 10.º da nota de culpa);

- Em 13 de Março de 2007, um dos médicos da clínica confrontou a trabalhadora com o facto de esta afirmar ter em sua posse um recibo da clínica, tendo a arguida declarado que tinha na sua posse um livro de recibos e outros documentos (cfr. artigos 11.º e 12.º da nota de culpa);
- *Ninguém responsável pela empregadora lhe entregou qualquer documentação deste tipo para guardar. Caso seja verdade e a trabalhadora tenha na sua posse qualquer livro de recibos e/ou outra documentação, esta foi furtada incorrendo em responsabilidade criminal para além da disciplinar. Tanto mais que a trabalhadora manifestou a sua intenção de não os devolver à clínica* (cfr. artigos 13.º e 14.º da nota de culpa);
- Em 14 de Março de 2007, no seu horário de expediente, a arguida, em conversa com um paciente na recepção e com colegas a assistir, comentou *que a clínica cometia inúmeras ilegalidades, que o sócio gerente era uma pessoa desumana e de má-fé e confirmou, perante o paciente, ter em sua posse documentos com os quais poderia encerrar a clínica. Por fim, já um pouco exaltada, quando foi chamada à atenção pela colega (recepcionista), que não devia incorrer nessa conduta, disse à mesma que iria continuar a comentar e a divulgar a sua actual situação* (artigos 15.º a 18.º da nota de culpa);
- Em 15 de Março de 2007, afirmou perante dois médicos e uma colega *que ficou com um livro de facturas/recibos do ano 2002 na posse dela até hoje e ameaçou que fecharia a clínica pelo facto de estar na posse do dito livro e de outros documentos* (cfr. artigos 19.º e 20.º da nota de culpa);
- *A trabalhadora desde o início de Março, invariavelmente, sai às 13h e às 17h, mesmo que as consultas não tenham terminado e mesmo que não haja colegas para a substituir. (...) por mais de uma vez, tanto o higienista, bem como os médicos que prestam serviço na clínica, tiveram que terminar as consultas que estavam a decorrer, sem assistência, já que não se encontrava ninguém disponível para o fazer, incumprindo a trabalhadora o disposto no artigo 163.º, n.º 2 do Código do Trabalho, acerca da tolerância que deveria dar à entidade patronal para não deixar a consulta a meio* (cfr. artigos 21.º a 23.º da nota de culpa);
- Em 30 de Março de 2007, a arguida, *durante as consultas (...), informou os pacientes da sua situação profissional, acrescentando que se passavam muitas irregularidades na clínica, referindo que estava em litígio com a empregadora e, como retaliação, saía à hora certa quer estivesse ou não a decorrer a consulta, o que aconteceu efectivamente nesse dia pois às 17h, hora de saída da referida assistente, estava ainda em consulta um paciente, tendo ela saído do gabi-*

nete quando (o médico) ainda precisava de assistência (artigos 24.º e 25.º da nota de culpa);

- Ainda no dia 30 de Março, disse (a um paciente) que se passavam inúmeras irregularidades na clínica, isto na porta de entrada à vista de outros clientes (artigo 26.º da nota de culpa);*
- Voltou a deixar uma consulta a meio, no dia 2 de Abril de 2007, para sair pontualmente às 13h (cfr. artigo 27.º da nota de culpa);*
- No dia 4 de Abril de 2007, durante as duas consultas em que assistiu (uma médica), demonstrou desagrado em relação à clínica e ao seu funcionamento, dizendo que se passavam irregularidades na mesma e disse ainda que não trabalhava nem mais um minuto além do seu horário de trabalho (cfr. artigos 28.º e 29.º da nota de culpa);*
- No dia 18 de Abril de 2007, (uma colega) convenceu-a a ficar a assistir o higienista na última consulta da manhã, o que fez por mais 35 minutos aproximadamente, para além do seu horário. No dia seguinte faltou sem avisar, sensivelmente, os mesmos minutos, deixando o seu trabalho por terminar (cfr. artigos 30.º e 31.º da nota de culpa);*
- Como se viu, coloca, constantemente, em causa a credibilidade dos responsáveis por esta clínica e comenta com clientes durante os trabalhos que executa questões do foro interno da empresa, como seja a sua decisão de não fazer nem mais um minuto para além do seu horário (artigos 32.º e 33.º da nota de culpa);*
- E mais grave, acusa constantemente a empresa e os seus responsáveis de condutas ilícitas, difamando-os e de usarem má-fé na sua acção e relações de trabalho com ela (cfr. artigo 34.º da nota de culpa);*
- Mesmo fora da empresa a arguida já comentou estas situações, tendo sido observada por uma colega a fazê-lo num supermercado (cfr. artigo 35.º da nota de culpa);*
- Todos os dias a (trabalhadora arguida) confronta as suas colegas com estas acusações que repete constantemente, dizendo que (o sócio gerente) não é um homem de palavra e que as pode enganar (cfr. artigo 36.º da nota de culpa);*
- Estas situações, representam de per si graves violações dos deveres da trabalhadora, no entanto, é de salientar que representam também um profunda injustiça já que esta ao longo da sua relação laboral sempre foi acarinhada, respeitada e apoiada pela entidade patronal nomeadamente pelo (sócio gerente), ao ponto de inclusivamente (o mesmo) ser seu fiador no empréstimo para compra de habitação, quando os próprios familiares não o fizeram (cfr. artigos 37.º e 38.º);*
- A trabalhadora ocupa um dos lugares de maior confiança e destaque na empresa, motivo porque estas condutas para além de terem*

- constituído uma desagradável surpresa, são consideradas ainda mais graves (cfr. artigo 39.º da nota de culpa);*
- *Acontece que o volume de trabalho na clínica tem aumentado significativamente, tendo a trabalhadora revelado a mais completa incapacidade em acompanhar as novas exigências, por isso, tem vindo a ser incentivada mas também, quando necessário, chamada à atenção pelos responsáveis nomeadamente pelo sócio gerente (cfr. artigos 40.º e 41.º da nota de culpa);*
 - *Será este o único, mas injustificado motivo, como se viu, para as condutas da trabalhadora, que lesam os interesses patrimoniais da empresa e põe em causa o seu bom-nome e o do sócio gerente (cfr. artigos 42.º e 43.º da nota de culpa);*
 - *Com esta conduta aquela põe em risco a actividade da empresa e os 14 postos de trabalho e 10 prestações de serviços que esta actualmente assegura, posta em causa está a sua relação de trabalho com as restantes colegas, que a acusam de criar mau ambiente de trabalho com a sua conduta mas também com os médicos, alguns dos quais já manifestaram junto da entidade patronal a intenção de não mais voltarem a trabalhar com a arguida, considerando que também a sua imagem profissional pode estar prejudicada (cfr. artigos 44.º a 46.º da nota de culpa);*
 - *Os factos descritos representam uma grave violação dos deveres da trabalhadora, previstos nas alíneas a), c), d), e g) do artigo 121.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, a saber:*
 - *Respeitar e tratar com urbanidade o empregador e superiores hierárquicos,*
 - *Realizar o trabalho com zelo e diligência,*
 - *Cumprir as ordens do empregador no que respeite à execução do trabalho, e*
 - *Promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa. (cfr. artigos 47.º e 48.º da nota de culpa);*
 - *A atitude da arguida afigura-se-nos, em consequência, violadora dos seus deveres de trabalhadora e lesiva dos interesses patrimoniais da empresa (cfr. artigo 49.º da nota de culpa);*
 - *A trabalhadora não realizou o seu trabalho com zelo e diligência, levando o seu tempo a denegrir a imagem da empregadora e do seu gerente não o respeitando, tendo esta sua conduta evidentes reflexos na sua produtividade (cfr. artigos 50.º e 51.º da nota de culpa);*
 - *Desobedeceu expressamente às ordens que lhe foram transmitidas no sentido de assistir e apoiar uma trabalhadora menos experiente, por solicitação do sócio gerente (artigo 52.º da nota de culpa);*

- *A trabalhadora cometeu várias infrações graves aos seus deveres, o que tem vindo a fazer reiteradamente, o que constitui uma circunstância agravante da sua conduta, repetidamente violadora das suas obrigações* (cfr. artigo 53.º da nota de culpa);
 - *Os comportamentos culposos da arguida, atenta a sua gravidade e consequências, têm como efeito a quebra definitiva da relação de confiança subjacente ao contrato de trabalho, e impossibilitam a subsistência do vínculo laboral, nos termos do n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto* (cfr. artigo 54.º da nota de culpa);
 - *A actuação da arguida enquadra-se ainda, nomeadamente, nas previsões normativas das alíneas a), d), e) e i) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho:*
 - *Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores,*
 - *Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado,*
 - *Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa na primeira questão suscitada na presente nota de culpa, e*
 - *Prática no âmbito da empresa de ofensas punidas por lei sobre elementos dos corpos sociais do empregador* (cfr. artigo 55.º da nota de culpa);
 - *Constituindo o seu comportamento, uma infração disciplinar que merecerá a aplicação de sanção disciplinar de despedimento, prevista na alínea f) do artigo 366.º do Código do Trabalho, por se considerar proporcionada às infrações constantes da nota de culpa.*
- 1.2.1. A nota de culpa refere ainda que a trabalhadora arguida, querendo, poderá apresentar a sua defesa no prazo de 10 dias úteis, respondendo à nota de culpa, oferecendo testemunhas, juntando documentos e requerendo outras diligências probatórias pertinentes para o esclarecimento da verdade, nos termos do artigo 413.º do Código do Trabalho.
- 1.2.2. Mais refere que decidiu a entidade empregadora, *proceder à sua suspensão preventiva imediata, sem perda de retribuição, nos termos do n.º 1 do artigo 417.º do Código do Trabalho, já que a sua presença no local de trabalho se mostra inconveniente em face do perigo de continuação da prática de infrações disciplinares que, conforme consta da nota de culpa, têm vindo a ocorrer reiteradamente.*

- 1.2.3. A entidade empregadora apresentou um rol de 13 testemunhas, que foram ouvidas nos dias 10 e 13 de Julho, sem a presença do mandatário da arguida que não se opôs a que a inquirição fosse efectuada nos referidos dias e sem a sua presença (cfr. fl. 49 do processo remetido à CITE).
- 1.3. A trabalhadora foi notificada da nota de culpa no dia 7 de Maio de 2007 (cfr. fl. 19 do processo remetido à CITE) e apresentou resposta à nota de culpa, no dia 21 do mesmo mês.
- 1.4. Da resposta à nota de culpa (fls. 25 a 28 do processo remetido à CITE), consta o seguinte:
- *A trabalhadora arguida encontra-se chocada com o teor da nota de culpa que lhe foi dirigida* (cfr. artigo 1.º da resposta à nota de culpa);
 - *Não há qualquer conexão entre os pretensos factos ali articulados e a realidade, como passará a demonstrar* (cfr. artigo 2.º da resposta à nota de culpa);
 - *Corresponde à verdade o descrito sob o artigo 3.º da nota de culpa, doravante designada por nota de culpa* (cfr. artigo 3.º da resposta à nota de culpa);
 - *As consequências a extrair são completamente opostas à que resulta da leitura dos factos apresentada pela entidade empregadora* (cfr. artigo 4.º da resposta à nota de culpa);
 - *De acordo com instruções normais, a trabalhadora arguida emitiu um recibo anual para, posteriormente, o valor suportado pela seguradora ... ser utilizado como crédito para consultas na clínica e tal prática era (e é!) perfeitamente banal* (cfr. artigos 5.º e 6.º da resposta à nota de culpa);
 - *De acordo com instruções dos (sócios da empresa), os pacientes só procederiam ao pagamento quando recebessem da entidade seguradora* (cfr. artigo 7.º da resposta à nota de culpa);
 - *Não se recorda a trabalhadora arguida quando procedeu à entrega da quantia de € 250,00 só pode dizer que o fez quando a mesma lhe foi entregue* (cfr. artigos 8.º e 9.º da resposta à nota de culpa);
 - *Quanto à acusação a que se referem os artigos 8.º e 9.º da nota de culpa, limitou-se a referir que não tinha qualificação para dar formação a quem quer que fosse* (cfr. artigo 10.º da resposta à nota de culpa);
 - *É certo que a trabalhadora arguida, por força da antiguidade ao serviço e das boas relações que até à presente data marcaram a relação de trabalho, tomou conhecimento da realidade global da sua empregadora, (mas) confundir o conhecimento intrínseco de que a trabalhadora arguida está dotada quanto à vida da sua empresa*

dora, e a ideia de a mesma poder tentar capitalizar tais conhecimentos, em proveito próprio, é algo que não tem qualquer consistência (cfr. artigos 11.º e 12.º da resposta à nota de culpa);

- Quanto à acusação relativa à posse pela ora respondente, de um recibo misterioso, trata-se de mais um equívoco, já que a mesma, a instâncias (de um dos médicos), referiu que tinha em seu poder um boletim de trabalho com as funções de assistente de consultório (cfr. artigo 13.º da resposta à nota de culpa);*
- É possível que a respondente tenha exprimido algum do descontentamento que a invade, face à postura da entidade patronal, na sequência de uma reclamação que apresentou junto da Inspeção-Geral do Trabalho já no ano de 2007 (cfr. artigo 14.º da resposta à nota de culpa);*
- A tal facto não é alheia a circunstância da a respondente pretender ver respeitada a redução do seu horário de trabalho, por força da amamentação de seu filho, facto que parece gerar problemas agudos na gestão do pessoal ao serviço da arguente! (cfr. artigos 15.º e 16.º da resposta à nota de culpa);*
- Não deixa de ser elucidativo, a esse propósito, que a arguente, sabendo desta restrição da trabalhadora arguida, quanto à menor disponibilidade para continuar ao serviço findo o seu horário de trabalho, permita que higienistas e médicos permaneçam sem assistência às consultas não gerando as soluções que se impõem, bem sabendo a entidade empregadora que a respondente nunca antes havia rejeitado qualquer pedido para realização de trabalho fora do respectivo horário normal (cfr. artigos 18.º e 19.º da resposta à nota de culpa);*
- Todas as demais acusações, que se rejeitam in totum por absolutamente falhas de conteúdo parecem revelar uma crispação infundada da entidade empregadora face a uma trabalhadora que, até à abertura do presente processo disciplinar, não tinha qualquer mácula no seu passado profissional! (cfr. artigo 20.º da resposta à nota de culpa).*

1.4.1. *Em sede de resposta à nota de culpa, a trabalhadora considera que devem os presentes autos de processo disciplinar ser mandados arquivar sem aplicação de qualquer sanção e requer a junção aos autos do livro de registo trabalho suplementar prestado no estabelecimento da arguente, para prova do alegado sob o número 18.º do presente articulado.*

1.5. Dos autos de inquérito das testemunhas (fls. 50 a 79 do processo remetido à CITE), retira-se o seguinte:

- Que a trabalhadora, quando se aproximava a hora de saída, de imediato, esclarecia que não ia ficar nem mais um minuto na consulta,*

- o que significou pelo menos por duas vezes que esta abandonava o tratamento por terminar, sem se preocupar se havia alguém disponível ou não, para a substituir; (...) referindo que não trabalhava nem mais um minuto para além do seu horário normal, enfatizando o facto de ter tomado esta decisão em retaliação contra a empresa;*
- No dia 18 de Abril de 2007 a arguida ficou no seu posto de trabalho até às 13.35, pois foi preciso prolongar o seu horário, já que esta sairia às 13h dado que o higienista ficaria sem assistente pois que não havia ninguém para a substituir. A arguida num primeiro momento recusou, mas depois aceitou a ficar, sendo que avisou de imediato que iria no dia seguinte descontar o tempo que daria a mais à empregadora, o que, efectivamente, aconteceu, no dia seguinte descontou os cerca de 30 minutos que trabalhou a mais na véspera, tal como tinha dito que faria, saiu então às 16.25h, tendo que ser substituída por outra na esterilização e deixou o seu trabalho;*
 - A arguida queixava-se de ter sido enganada e de não receber o que lhe competia e questionada pelo sócio gerente, sobre quais as funções que pretendia desempenhar, recusou-se a responder;*
 - A arguida referia, com um ar intimidatório, que tinha documentos na sua posse que podiam fechar a clínica, mais concretamente um livro de recibos. Aconselhada a devolver os documentos, respondeu aquela que não o faria, ameaçando que os utilizaria contra a clínica;*
 - Os médicos e assistentes referem que a arguida, durante as consultas, fazia comentários e observações demonstrando desagrado relativamente à entidade patronal e ao funcionamento da clínica, queixando-se aos pacientes durante as consultas e comentando o seu descontentamento acerca do seu vencimento na clínica, dizendo inclusivamente que não podia comer carne a todas as refeições dado o vencimento que auferia;*
 - Os médicos e assistentes verificaram que a arguida, por variadíssimas vezes, fazia este tipo de comentários e observações, e também o fazia perante pacientes;*
 - Durante uma consulta, mostrou o cheque de vencimento ou a folha de vencimento, perante uma paciente que estava a ser tratada dizendo que estava basicamente descontente com o vencimento que auferia;*
 - Perguntava constantemente às colegas quanto ganhavam se tinham contrato e os seus termos, dizendo-lhes que desconfiassem do patrão;*
 - As colegas andavam tensas e preocupadas, já que ela comentava assuntos do foro interno da clínica, durante as consultas notando que os pacientes estavam descontentes com a situação, podendo isto prejudicar o volume de trabalho da clínica;*
 - Dada a persistência do seu comportamento, um dos declarantes tomou a decisão de comunicar estes factos à entidade patronal em meados*

- de Abril do corrente ano. A arguida, reiteradamente, tomava atitudes impróprias reveladoras duma conduta contrária às mais elementares regras profissionais, a saber, interrompe as consultas para comer quando no passado não o fazia, recorrendo ao intervalo entre as consultas para esta função; interrompia igualmente as consultas caso estas se prolongassem para além da hora de saída ao almoço às 13 horas ou à tarde às 17 horas; notou que nos últimos 6 meses se tornou uma assistente menos empenhada na execução do seu trabalho;*
- Os médicos e colegas apresentam reservas em trabalhar novamente com a arguida;*
 - Nos últimos meses e até à data da sua suspensão, a produtividade da arguida tinha baixado substancialmente e o seu desempenho estava muito abaixo relativamente às suas colegas de trabalho, nomeadamente porque esta passava os dias na copa e ao telefone, durante o horário de trabalho, deixando de executar as suas tarefas com zelo e diligência, bem como causava mau ambiente com as colegas com quem tinha desavenças e que confidenciavam as dificuldades que tinham trabalhar com ela, já que esta muitas vezes lhes recusava colaboração e porque se comportava sem grande empenho no exercício das suas funções, o que aliás a arguida admitia abertamente perante os médicos e assistentes, dizendo que estava completamente desinteressada do seu trabalho e que só faria o mínimo indispensável, muitas vezes refugiava-se na esterilização por ser um trabalho menos exigente e especializado;*
 - No dia 13 de Março de 2007, (um dos declarantes) tentou conversar com a trabalhadora no sentido de a dissuadir de continuar a empreender este tipo de condutas. Foi então que esta respondeu que as coisas tinham que ser como ela queria e que tinha na sua posse um livro de recibos e outros documentos, que seriam susceptíveis de causar dano à clínica. A arguida acrescentou que tinha tirado esses documentos da clínica, mais precisamente do escritório. O referido declarante aconselhou-a a entregar essa documentação como prova de boa-fé, e como forma de reparar o ilícito que ela assumiu ter cometido, desconhecendo em concreto de documentos se trata. A trabalhadora negou-se a entregar a dita documentação, porque queria utilizá-la em seu benefício;*
 - Para tentar resolver a situação, o sócio gerente falou com a trabalhadora arguida, no sentido desta indicar funções para que estaria mais motivada, o que esta recusou, sendo infrutíferas todas as tentativas que se empreenderam para tentar que a arguida modificasse a sua maneira de estar;*
 - Os profissionais da clínica consideram que a relação de trabalho está definitivamente prejudicada, até porque a trabalhadora perturbou*

gravemente o funcionamento da clínica, e o decurso das consultas, com o seu comportamento e que a sua atitude não dignifica em nada as pessoas que trabalham na mesma, já que o bom nome da clínica é constantemente posto em causa perante terceiros,

- Várias colegas foram abordadas por pacientes que lhes perguntavam o que se estava a passar na sociedade já que a arguida os tinha abordado, dizendo que se passavam irregularidades na clínica;*
- Receiam as colegas que os seus postos de trabalho possam estar em risco já que quando os pacientes as abordavam, denotavam estar descontentes por nada terem a ver com estas situações e terem sido chamados a participar neste tipo de conversas que não lhes dizem respeito, temendo as trabalhadoras que estas condutas os pudessem afastar e pelas atitudes, quer pelas ameaças que a arguida continuamente fazia, dizendo que fecharia a clínica;*
- Quanto à matéria respeitante ao recibo, esta não é urna situação banal mas verdadeiramente excepcional. Apenas com pessoas de família dos sócios e em casos de absoluta necessidade económica, se admite que se possa prestar tratamento ou emitir qualquer factura/ recibo, sem que haja o correspondente pagamento imediato ou sem que haja qualquer garantia, por exemplo, cheque pré datado, mas sempre com conhecimento e autorização prévia do sócio gerente, já que este, nestes casos, põe do seu bolso, pelos familiares, a quantia em falta, não tendo sido dada qualquer autorização na situação descrita na nota de culpa, para a trabalhadora emitir esta factura/ recibo;*
- Existe indicação expressa da gerência e da contabilidade, para não haver qualquer emissão de factura/recibo sem a correspondente entrada de fundos, situação que era do conhecimento da arguida, portanto, nem sequer se tratará de uma situação permitida excepcionalmente quanto mais banal;*
- A recepcionista, que recebe pagamentos e marca consultas no âmbito das suas funções, nunca assistiu a que se procedesse da forma que a arguida procedeu, emitindo um recibo sem que desse entrada na clínica o respectivo pagamento. O que por vezes acontece, ainda que raramente, é que os pacientes entregam um cheque para pagar o tratamento e à medida que este avança vão recebendo os respectivos recibos. Ninguém recebe recibos sem a correspondente entrega de dinheiro. Isto verifica-se quando as seguradoras pagam antecipadamente, mediante apresentação de um plano de tratamento ou quando o paciente entrega um cheque de garantia cujo valor vai sendo contabilizado até final do tratamento e só aí é debitado;*
- No que respeita à situação descrita nos autos, a arguida disse à recepcionista que a sua cunhada iria entregar um cheque e que*

estaria tudo certo. Efectivamente recebeu um cheque de valor de € 250, em finais de Março/ início de Abril de 2007, tendo a arguida referido que com este pagamento a situação estaria regularizada.

- Continua em dívida o valor remanescente;*
- O comportamento da arguida é surpreendente, por saberem que o sócio gerente, sempre a ajudou e tratou da melhor forma, chegando a ajudá-la financeiramente sendo inclusivamente seu fiador no seu empréstimo à habitação. Esta tinha inclusivamente um lugar de confiança na empresa;*
- A empresa tem crescido e o volume de trabalho e de exigência também, tendo a trabalhadora revelado um absoluto desinteresse em acompanhar esta evolução, por isso, assistiu por várias vezes a situações em que esta foi chamada a atenção, mas sempre incentivada pela gerência, embora o resultado destas diligências da empregadora foi sempre o agravamento do seu comportamento;*
- A conduta da trabalhadora relaciona-se com o facto de, quando voltou da sua licença de maternidade, deparar, como seria de esperar, com novas pessoas a trabalhar na clínica, já que houve um crescimento da sua actividade e movimento, e quando esta retomou as suas funções, deixou de estar interessada em acompanhar o novo ritmo de trabalho;*
- Desde a saída da arguida, por ter sido suspensa preventivamente, o ambiente melhorou substancialmente.*

1.6. A entidade empregadora juntou ao processo cópias dos extractos das folhas de ponto da arguida, relativas aos meses de Março, Abril e Maio de 2007 (fls. 81, 82 e 83 do processo remetido à CITE) e cópia de um factura/recibo emitido pela arguente, em 30 de Dezembro de 2006, no valor de € 840.

1.7. A arguente não juntou ao processo o livro de registo de trabalho suplementar, conforme requerido pela arguida e sede de resposta à nota de culpa, pelos motivos que constam no despacho do instrutor (fl. 84 do processo remetido à CITE), que se transcrevem:

- A arguida solicitou a junção aos autos do livro de registo do trabalho suplementar, para prova de que a respondente nunca antes havia rejeitado qualquer pedido para realização de trabalho fora do respectivo horário normal.*
- O que está em causa na nota de culpa não é a prestação de trabalho fora do horário da arguida, nem houve qualquer tipo de exigência nesse sentido, por parte da empregadora, o que a empregadora censura à arguida é o desrespeito pelo disposto no artigo. 163.º/2 do Código do Trabalho, que representa uma tolerância ao horário*

de trabalho, que os trabalhadores têm de observar caso haja algum serviço que se prolongue para além da hora se saída, como era o caso, conforme descrito na nota de culpa.

- Tolerância essa, limitada a 15 minutos – Artigos 163.º/2 e 197.º/4-c) do mesmo diploma legal.*
- De notar que, caso acedêssemos ao requerimento da arguida, ficaria a arguente privada por período indeterminado do livro de registo do trabalho suplementar, como se viu, desnecessariamente, já que a trabalhadora não retiraria qualquer benefício desta prova, que em nada interessa à sua defesa por não estar relacionada com a matéria dos autos.*
- Para prova dos factos constantes da nota de culpa foi solicitada à entidade empregadora o fornecimento dos Pontos de 1 de Março de 2007 a 7 de Maio de 2007, esses sim, são relevantes para a matéria constante da nota de culpa e que tem a ver, como se disse, com a violação do artigo 163.º/2 do Código do Trabalho, e tão só esta.*
- Nestes termos, considera-se a diligência probatória requerida imperitine, indeferindo-se a mesma – Artigo 414.º/1 do Código do Trabalho.*

- 1.8. *O instrutor do processo disciplinar elaborou relatório final, datado de 9 de Agosto de 2007 (fls. 89 a 98 do processo remetido à CITE).*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece, nos n.ºs 2 e 3 do artigo 68.º, que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes e que as mulheres têm direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.

Corolário deste normativo legal é a especial protecção no despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, preconizada pelo artigo 51.º do Código do Trabalho, em conjugação com o artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regula tal protecção.

- 2.2. Assim, nos termos do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, *o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa*, pelo que a entidade patronal tem o ónus de provar que o despedimento se justifica. Ora, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da referida Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na

área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, competindo à CITE emitir o aludido parecer.

2.3. Da análise do processo submetido a esta Comissão, verifica-se o seguinte:

- 2.3.1. A prova produzida baseia-se, sobretudo, nos depoimentos das testemunhas indicadas pela entidade arguente, todas trabalhadoras na entidade arguente, que, através das declarações prestadas, permitem comprovar o expendido na nota de culpa.
- 2.3.2. De facto, todos os depoimentos, conforme referido em 1.5. do presente parecer, são unânimes no reconhecimento do comportamento praticado pela trabalhadora, conforme consta na nota de culpa.

Assim, a arguida:

- Desobedeceu ilegitimamente às ordens emanadas por superiores hierárquicos, designadamente ao emitir uma factura/recibo no valor de € 840, sem receber o respectivo pagamento; ao manter em sua posse um livro de recibos e outros documentos, sem que estes lhe tivessem sido facultados por responsáveis da entidade empregadora e ao não prestar assistência ou auxílio a colegas, quando necessário (cfr. alínea *a*) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho);
- Manifestou repetido desinteresse pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes à sua actividade laboral, designadamente, ao deixar médicos e colegas sem assistência, não os auxiliando, com consultas médicas a decorrer; saindo à exacta hora prevista para o termo do seu trabalho diário, quer no intervalo para almoço, quer no final do dia, com consultas médicas a decorrer e sabendo que poderia não haver ninguém disponível, no momento, para a substituir, incumprindo o dever de tolerância de 15 minutos, previsto no n.º 2 do artigo 163.º do Código do Trabalho (cfr. alínea *d*) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho);
- Lesou patrimonialmente a empresa no valor de € 590, que não foram entregues de forma a liquidar o remanescente da dívida resultante da emissão de uma factura/recibo no valor de € 840, tendo efectuado a entrega de apenas € 250 (cfr. alínea *e*) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho); e
- Ofendeu trabalhadores e elementos dos corpos sociais da entidade empregadora, nomeadamente: ao interromper as consultas para comer; ao referir perante colegas de trabalho,

médicos e clientes da clínica, que tem informações e documentos que podem prejudicar e encerrar a clínica; ao conversar, durante o horário de expediente, com um paciente na recepção e com colegas a assistir, comentando que a clínica comete ilegalidades, que o sócio gerente é uma pessoa desumana e de má-fé, ao colocar em causa a credibilidade dos responsáveis pela entidade empregadora, comentando com clientes, durante os trabalhos que executa, questões do foro interno da empresa (cfr. alínea i) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho).

2.3.3. A trabalhadora, em sede de resposta à nota de culpa, contraditou de forma insuficiente as acusações aduzidas na nota de culpa, que foram comprovadas por todas as testemunhas apresentadas pela empresa.

- A trabalhadora apenas contra-alega confusão, equívoco, possibilidade, falta de lembrança em relação aos factos, falta de formação para ensinar *quem quer que fosse* e, por fim, admite que possa ter exprimido algum descontentamento face à entidade empregadora, *na sequência de uma reclamação que apresentou junto da Inspeção Geral do Trabalho*, documento que não chegou ao conhecimento desta Comissão, nem tão pouco o seu teor;
- A arguida refere que pretende ver respeitada a redução do seu horário de trabalho, por força da amamentação do seu filho, desconhecendo a CITE qual o horário diário que a trabalhadora está obrigada a cumprir e quais os períodos de dispensa para amamentação que pratica e se a dispensa é ou não desrespeitada pela entidade empregadora.

2.3.4. Na verdade, através das folhas de ponto juntas ao processo, apenas é possível verificar que a arguida, pelo menos, durante o mês de Março de 2007, trabalhou, em média, 5h47m por dia; durante o mês de Abril de 2007, trabalhou, em média, 5h03m por dia, e, durante o mês de Maio, entre os dias 2 e 7, trabalhou, em média, 4h44m por dia.

2.4. De acordo com o n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho, *o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento*, devendo nos termos do n.º 2 do referido preceito, atender-se, para apreciação da justa causa do despedimento, *no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes*

ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

- 2.4.1. Após análise das peças processuais que chegaram ao conhecimento desta Comissão e de acordo com o vertido anteriormente, verifica-se que a conduta da trabalhadora constitui uma infracção disciplinar grave, que teve como consequência a perda de confiança da entidade empregadora na arguida, confiança essa que, sendo considerada como uma pedra angular pela qual se deve pautar a relação jurídica do contrato de trabalho, quando quebrada, leva à impossibilidade da manutenção do vínculo laboral.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto e considerando que se verifica que a matéria constante da nota de culpa, comprovada por todas as testemunhas, configura infracção passível de justificar o despedimento da trabalhadora, a CITE emite parecer favorável ao despedimento da trabalhadora ..., por entender que a entidade empregadora ilidiu a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho e, conseqüentemente, tal sanção não configurar uma discriminação em função do sexo por motivo de maternidade, no âmbito do processo analisado.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE SETEMBRO DE 2007, TENDO A REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

A CGTP vota a favor do parecer. No entanto, considera que, em sede de defesa, a trabalhadora deveria ter invocado, expressa e objectivamente, se estava a ser objecto de retaliação por ter apresentado qualquer queixa junto da Autoridade para as Condições do Trabalho, e se essa queixa teve alguma relação com o seu estado de trabalhadora lactante.

PARECER N.º 72/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea b) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 287 – DGL-C/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 12 de Agosto de 2007, a CITE recebeu da administração da ..., S.A., cópia de um processo de despedimento colectivo, abrangendo as trabalhadoras grávidas ..., ..., ..., ..., ... e as trabalhadoras lactantes ... e ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea b) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A entidade empregadora remeteu carta de despedimento colectivo às trabalhadoras grávidas e lactantes abrangidas pelo despedimento colectivo, em 9 de Julho de 2007, nos termos da lei. A referida carta (que contém um anexo composto por 46 folhas) refere o seguinte: *Serve a presente para comunicar a V. Ex.ª, nos termos e para os efeitos previstos nos artigos 397.º e 419.º do Código do Trabalho, que é intenção proceder ao seu despedimento, no âmbito do despedimento colectivo que esta empresa promove desde já.*
Acompanhando esta comunicação e como integrante da mesma, anexamos um documento com a descrição dos motivos estruturais que impõem e justificam o despedimento colectivo e, bem assim, os demais elementos a que se refere o n.º 2 do artigo 419.º do Código do Trabalho, a saber: quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa; indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir; indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas, sendo que será de três meses o período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento.
Aos trabalhadores objecto do despedimento colectivo, a empresa pagará uma compensação (que inclui a compensação legal prevista no artigo 401.º do Código do Trabalho) calculada de acordo com o seguinte método:
 - a) *Montante correspondente a 1,25 da retribuição média anual por cada ano ou fracção de antiguidade na Companhia;*
 - b) *A retribuição considerada será a soma de: retribuição base; diuturnidades; subsídio de chefia; subsídio por isenção de horário de trabalho; subsídio de turnos;*

- c) *A retribuição média anual será o resultado de divisão por 12 (doze) do produto da retribuição considerada (descrita na alínea b) por 14 (catorze).*

A ... proporcionará, ainda, aos trabalhadores, objecto de despedimento colectivo, a prestação de serviços de outplacement, através de empresa especializada, pelo que junto se anexa breve descritivo sobre os serviços em questão.

Nesta mesma data, e nos termos do n.º 3 do artigo 419.º do Código do Trabalho, é enviada à Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (...), cópia desta comunicação e dos documentos que a integram.

Por não existirem na Companhia as entidades referidas no n.º 1 do predito artigo 419.º, são enviadas idênticas comunicações escritas e elementos nelas dados por reproduzidos a cada um dos trabalhadores abrangidos pela intenção de despedimento colectivo, podendo V. Ex.^a e os demais trabalhadores (cuja identificação consta do mencionado documento em anexo) designar, de entre si, no prazo de cinco dias úteis contados da data da recepção desta comunicação, uma comissão representativa, com o máximo de cinco trabalhadores, à qual serão enviados documentos idênticos aos que acompanham esta comunicação.

É com muita mágoa que a Administração da empresa toma a iniciativa de instaurar este procedimento para despedimento colectivo, e só o faz movida pelo propósito único de, atenta a situação de progressiva e profunda degradação económica e financeira da empresa, procurar assegurar a futura sustentabilidade dela, com salvaguarda da maior parte dos postos de trabalho.

O Conselho de Administração louva o esforço e dedicação demonstrados por todo o seu pessoal e lamenta que uma parte dele tenha de ser confrontado com as medidas que, por inevitáveis, se vê neste momento forçado a tomar.

1.3. Em anexo à referida carta, a empresa apresenta:

- 1.3.1. *A descrição dos motivos económicos para o despedimento colectivo de parte dos/das seus/suas trabalhadores/as. Assim, a empresa refere que, do ponto de vista da análise económico-financeira, os resultados obtidos permitem identificar duas fases distintas ao longo da sua existência, ou seja, uma primeira etapa, compreendida entre Julho de 1988 e o fim do exercício no ano de 2004, que apresentou um desempenho do ponto de vista operacional globalmente positivo (...). Contudo, desde 1999, os meios libertos foram insuficientes para remunerar os capitais investidos, tendo a empresa desde esse ano, apresen-*

tado prejuízos que totalizam 6 anos consecutivos de resultados líquidos negativos;

A segunda e actual etapa, na qual os resultados da empresa, em 2005 e 2006, continuaram a deteriorar-se de forma significativa, traduziu-se em 8 anos ininterruptos de prejuízos no final do exercício de 2006. Nesta etapa, os resultados líquidos foram-se tornando progressivamente negativos, conjuntamente com um desempenho operacional também cada vez mais negativo, o que retrata o colapso do actual modelo de negócio da empresa. Em 31 de Dezembro de 2004, a Sociedade apresentava capitais próprios positivos, no montante de, aproximadamente, Euros: 21.557.000, tendo no período compreendido entre aquela data e 31 de Maio de 2007 registado prejuízos no montante de, aproximadamente, de Euros: 105.000.000. Face aos prejuízos registados, o anterior accionista realizou entradas, a título de Prestações Acessórias e de aumentos do Capital Social, no montante de Euros: 26.000.000 e Euros: 30.000.000, respectivamente, totalizando o valor de Euros: 56.000.000. Como resultado da evolução ocorrida em 31 de Maio último, os capitais da Sociedade eram negativos em aproximadamente, Euros: 25.000.000, encontrando-se a mesma em situação de falência técnica.

Esta evolução indicia uma clara incapacidade da Sociedade em gerar resultados através das suas operações e, conseqüentemente, o caminhar para uma situação de ruptura económico-financeira resultando na inevitável insolvência, decorrente da falta de sustentabilidade do modelo de negócio actual da empresa.

1.3.2. Os principais elementos de ruptura do mercado nacional de transporte aéreo: relativamente a este aspecto, refere a entidade empregadora que *sempre centrou a sua actividade operacional como transportadora área regional, operando essencialmente nos mercados ibérico, francês e italiano. Face às alterações ocorridas no meio envolvente em que a Sociedade operava, e opera, designadamente:*

- O acréscimo significativo de custos com combustíveis (150% nos últimos seis anos, com particular aumento a partir de Setembro de 2003) em resultado da evolução do preço do petróleo. Este aumento teve um impacto muito relevante na estrutura de custos das companhias aéreas, causando um estrangulamento das margens operacionais;*
- A tendência de crescimento de operadoras de Low Cost Carriers – Companhias de Baixo Custo – na Europa, que se*

vinha revelando desde 2001, reforça-se a partir de 2004 (as receitas destas entidades cresceram 37% só de 2004 para 2005). Saliente-se que este efeito de acréscimo de concorrência foi particularmente relevante nos principais aeroportos de operação da empresa, Lisboa e Porto.

Neste contexto, a emergência e/ou reforço destes elementos no mercado nacional resultou num conjunto de alterações que tiveram um impacto crucial no modelo de negócios da Companhia.

- Primeiro, o aumento da base de custos das companhias em virtude do aumento dos preços do combustível resultou num esforço conjugado de aumento da taxa de ocupação com o aumento da taxa de utilização das aeronaves necessária para garantir o seu ponto crítico de vendas («break-even»), ou seja, o limite a partir do qual deixa de se operar com prejuízo. Deste modo, tornou-se necessário aumentar a taxa de ocupação de modo a garantir a sustentabilidade económica da operação;
- Segundo, o aumento do número global de passageiros (em larga medida justificado por procura induzida pelo aumento de oferta das Companhias de Baixo Custo) eliminou a existência de pequenos nichos de mercado com passageiros maioritariamente de negócios, os quais permitiam um nível de rendimento superior, verificando-se, assim, uma degradação da receita. De facto, as rotas que, anteriormente, tinham uma procura muito específica começaram a ser exploradas por Companhias de Baixo Custo que, através de preços baixos, potenciaram um aumento da dimensão do mercado e afastaram companhias que exploravam estas rotas com aviões mais pequenos (ou seja, companhias regionais como a entidade empregadora);
- Terceiro, a entrada das Companhias de Baixo Custo motivou uma alteração significativa ao nível das políticas de preços praticadas no mercado. O comportamento bastante competitivo destas entidades, que assentam num modelo sem restrições tarifárias e com um dinamismo ímpar na gestão de espaço, levou a que as próprias companhias «tradicionais» tenham abandonado os princípios e os sistemas que utilizavam, gerando assim uma queda relevante das tarifas médias;
- Quarto, o aumento da penetração da Internet induziu a necessidade de as diversas companhias aéreas desenvolverem o canal com políticas de preço e produto diferenciadas e, em

paralelo, este aumento da penetração da Internet permitiu também uma maior facilidade na comparação dos preços das diversas companhias aéreas;

- Quinto, as companhias tradicionais, procurando diminuir a sua base de custos, iniciaram um processo de redução de comissões a agentes que, apesar de permitir algumas poupanças, transformou os agentes em defensores dos passageiros, procurando activamente melhores oportunidades de preço (uma vez que não têm comissões indexadas ao valor de venda, antes uma remuneração com valor fixo por reserva efectuada);*
- Sexto, e muito no contexto das alterações acima enunciadas, a procura tomou-se progressivamente mais sensível ao preço enquanto variável chave na compra de viagens de avião, conforme comprovado por diversos estudos de mercado. Em síntese, a partir de 2004, o mercado de transporte aéreo em Portugal alterou-se de forma radical, com um impacto diferenciado nas companhias nacionais: se, por um lado, o principal actor, no mercado interno, conseguiu desenvolver uma estratégia que lhe permitiu responder aos desafios colocados, através da exploração do efeito de rede (ou seja, a operação de longo curso suporta o seu produto de médio curso), por outro lado, esta Companhia, por não operar em longo curso, ficou confrontada com uma realidade bem mais difícil, que determinou a falta de sustentabilidade da Companhia:*
 - Primeiro, porque não conseguiu manter os seus nichos de mercado;*
 - Segundo, porque os seus aviões não têm dimensão para serem eficientes em termos de custos quando comparados com os das Companhias de Baixo Custo;*
 - Terceiro, porque não tem um conjunto de destinos (nem a frota necessária para os servir) que lhe permita explorar o efeito de rede.**De facto, esta Companhia ficou, como a grande parte das outras companhias regionais independentes europeias, esmagada entre as Companhias de Baixo Custo e as grandes companhias de bandeira.*

1.3.3. A análise da evolução da Companhia ente 2004 e 31 de Maio de 2007:

A degradação do desempenho operacional em contraste com a melhoria da eficiência nos indicadores operacionais é a

demonstração do impacto das alterações no meio envolvente nos resultados da empresa. Efectivamente, ao longo deste período, o crescimento das receitas foi, em larga medida, suplantado pelo crescimento dos custos:

- Por um lado, as receitas operacionais cresceram a uma taxa média de 3,4% entre 2004 e 2006, de Euros: 154.132.000 em 2004, para Euros: 153.456.000 em 2005, e Euros 164.900.000 em 2006;*
- Por outro lado, os custos operacionais cresceram de Euros: 152.669.000 em 2004, para Euros: 166.605.000 em 2005 e Euros: 182.236.000 em 2006, o que corresponde a uma taxa média de crescimento anual de 9,3%;*

É este diferencial crescente entre as receitas e os custos que está na génese da situação estruturalmente insustentável da empresa.

1.3.4. As medidas de reestruturação a adoptar:

A empresa verificou que, caso não seja promovida a sua reestruturação, a mesma se torna inviável, sendo inevitável a ruptura no plano financeiro e consequente insolvência na medida em que não é racional em termos económicos continuar a afectar recursos a uma entidade cujas operações não geram os meios necessários a garantir o equilíbrio entre as suas receitas e custos (garantindo, adicionalmente, uma adequada remuneração dos capitais investidos), quando os mesmos deveriam ser utilizados na implementação das medidas necessárias à sua reestruturação com o objectivo de garantir a continuidade das suas operações e a manutenção do maior número possível de postos de trabalho, assegurando o integral cumprimento da obrigação da prestação pecuniária a realizar pelo empregador aos seus trabalhadores em contrapartida da prestação do trabalho pelas mesmas, assim como o cumprimento atempado das suas obrigações junto dos restantes credores, nomeadamente, fornecedores, o Estado e outros organismos públicos.

Assim, o que está em causa é a opção entre a manutenção da actual situação, que conduzirá necessariamente à extinção da totalidade dos seus actuais 705 postos de trabalho (624 em Portugal, 47 em Espanha onde se inclui um destacado de Portugal, 29 em França, 4 em Itália onde se inclui um destacado de Portugal, 1 na Holanda e 1 na Alemanha), ou a adopção de medidas que permitam reestruturar a Sociedade e garantir a manutenção apenas dos postos de trabalho daqueles

trabalhadores que a implementação do novo modelo de negócio consinta.¹

1.3.5. As medidas no plano financeiro:

Em 31 de Dezembro de 2006, a Companhia possuía capitais próprios negativos no montante de Euros: 7.092.000, referindo o Revisor Oficial de Contas, na Certificação Legal de Contas emitida em 2 de Maio de 2007; ... queremos no entanto salientar que o valor de capital próprio negativo no montante de 7.092.523 Euros, compromete a continuidade da Companhia. Idêntica preocupação era manifestada pelo Conselho Fiscal, o qual no Relatório sobre as Contas do exercício de 2006 afirmava: A situação do capital próprio negativo põe em causa a continuidade da Companhia. Salientamos, neste aspecto, a relevância da decisão dos accionistas de venderem a sua posição na Companhia à ..., conforme referido no ponto 4 do Relatório do Conselho de Administração, operação que, à data do nosso relatório, aguarda parecer de não oposição da Autoridade da Concorrência para se poder concretizar.

É de crer que, a concretizar-se esta operação, os accionistas tomem as medidas necessárias ao saneamento financeiro e do capital social que garantam a continuidade da Companhia.

A forma como a transacção de compra foi estruturada entres as partes envolvidas permitiu à Companhia, após a deliberação de não oposição por parte da Autoridade da Concorrência em 5 de Junho de 2007, a entrada de dinheiro fresco de modo a garantir a cobertura dos prejuízos acumulados até 31 de Maio de 2007 e a liquidação da totalidade do passivo bancário, nos termos da deliberação da Assembleia Geral realizada em 22 de Maio de 2007, na qual foi deliberado:

- Aprovar novas entradas em dinheiro destinadas à liquidação integral antecipada do passivo bancário;*
- Aprovar a repartição dos créditos no montante de Euros: 129.028.000, para Suprimentos e o remanescente para Prestações Acessórias de Capital;*
- Aprovar a utilização das Prestações Acessórias de Capital para cobertura de prejuízos acumulados, sendo desde já utilizados Euros: 114.518.000 para cobertura dos acumulados até 31 de Dezembro de 2006.*

¹ Sublinhado nosso.

Assim se conseguiu que, em 15 de Junho de 2007, a Companhia se apresentasse com uma situação financeira que se mostrava equilibrada, sendo positivos os seus capitais próprios, e encontrando-se a Sociedade liberta de qualquer passivo bancário.

Esta medida, contudo, embora importante e necessária, não é por si suficiente, se tomada de forma isolada, apenas para garantir a continuidade das operações da Sociedade. Caso não sejam tomadas outras medidas que reponham o equilíbrio económico, a Companhia continuará a necessitar da realização de entradas de dinheiro por parte dos accionistas de modo a suprir o défice da sua tesouraria motivada pelo desequilíbrio estrutural entre as suas receitas e os seus pagamentos.

Assim, a este primeiro passo haverão que seguir-se outros que permitam actuar no plano económico, de modo a promover, no futuro, o equilíbrio económico-financeiro, o que actualmente, de forma inquestionável, não acontece.

(...) Convém, no entanto recordar que a injeção de dinheiro na empresa foi algo que já ocorreu no passado, (...) sem que tal tivesse solucionado o problema de fundo, qual o de promover o equilíbrio empresarial no plano económico. Este é o verdadeiro problema que urge enfrentar e solucionar.

- 1.3.6. Para além das medidas no plano económico, a empresa apresenta ainda o novo modelo de negócio. Assim, face a três opções que poderiam ser tomadas, a entidade empregadora não optou pela manutenção do actual modelo de negócio, por ser inviável, conforme exposto, não optou pela transformação da sociedade numa companhia regular, de bandeira, inexecutável face à necessidade de investimentos na aquisição de frota compatível, para além de o mercado português ser *demasiadamente reduzido para a existência de dois operadores*. Desta forma, a opção será a da evolução da Companhia para um prestador de serviços que disponibilize capacidade de voo a outros operadores aéreos. *Como tal, a sobrevivência da empresa passa por deixar de ser uma companhia aérea com todo o espectro de serviços comerciais (e de suporte comercial) sob a sua alçada, para passar a ser uma companhia fornecedora de capacidade de voo a outras companhias aéreas no denominado regime de wet lease. A prossecução desta opção estratégica significa que irá passar a ser uma empresa que cede o espaço dos seus aviões a outras companhias aéreas, num regime em que fornece os aviões, respectiva tripulação e a sua manutenção, bem como o seguro do próprio avião. A evolução da*

empresa como companhia fornecedora de capacidade de voo implica uma alteração radical dos riscos comerciais assumidos e da estrutura de custos da Sociedade. Assim, os riscos comerciais serão transferidos para as entidades locadoras, as quais irão garantir uma remuneração mínima calculada em função do período de utilização dos aviões, sendo essa mesma remuneração decrescente em função dos prazos contratados, assumindo essas entidades uma parcela significativa dos custos de operação, designadamente com combustíveis, catering, handling, taxas (de navegação e aeroportuárias), sistemas de reservas e comissões a agentes de viagens. Como tal, a adopção deste novo modelo de negócio irá traduzir-se numa alteração significativa dos níveis de receita da empresa, bem como da natureza dos custos suportados.

Desta forma, a empresa adopta um modelo de negócio que não é integralmente novo para a Sociedade, já que no passado, de forma esporádica, foram prestados serviços desta natureza (nomeadamente para suprir necessidades urgentes e pontuais de outras companhias aéreas), e que, por outro lado, tem sido amplamente utilizado com sucesso noutros casos europeus e norte-americanos. De facto, a opção de fornecimento de capacidade a uma companhia de bandeira tem sido uma alternativa altamente atractiva para as companhias regionais, que se libertam dos riscos comerciais do negócio.

Ao centrar as suas operações na disponibilização de capacidade de voo, a empresa liberta-se dos riscos comerciais e, consequentemente, das suas anteriores funções comerciais e de suporte comercial, designadamente de gestão de receita, que se tornam inadequadas face ao novo modelo de negócio da Sociedade. Tal permitirá a redução significativa dos custos operacionais, sendo esta redução de custos muito superior à quebra esperada na receita decorrente da diferenciação do serviço prestado.

Esta alteração de modelo de negócio terá implicações em diferentes áreas, nomeadamente² quanto aos riscos de negócios assumidos, funções desempenhadas e recursos humanos afectos às diferentes áreas funcionais³.

Na área comercial, o modelo actualmente existente assenta numa definição de rede isolada, própria, sendo as vendas

² Sublinhado nosso.

³ Sublinhado nosso.

*asseguradas por departamento próprio exclusivamente dedicado a esta função, assumindo a Companhia a totalidade dos riscos comerciais. No modelo a adoptar, as funções de gestão da receita e marketing deixam de ser actividade própria da empresa e serão integralmente assumidas pelo locatário das aeronaves, ficando a entidade empregadora desonerada das mesmas. Assim, há que reduzir de forma drástica os recursos (humanos e técnicos) associados às funções anteriormente referidas de modo a garantir o sucesso da implementação das medidas de reestruturação necessárias.*⁴

No plano operacional, manter-se-ão inalteradas as funções actualmente desenvolvidas pela empresa, assim como os recursos que lhe estão actualmente afectos. Continuarão a ser desempenhadas nesta área as funções associadas à operação das aeronaves, asseguradas por pessoal navegante próprio, o qual permanecerá afecto ao respectivo quadro de pessoal, assim como as actividades de manutenção, reparações e revisões de aeronaves da responsabilidade dos recursos actualmente afectos à Direcção de Manutenção e Engenharia da empresa.

Face à significativa redução das funções operacionais desenvolvidas no âmbito do novo modelo de negócio será necessário proceder à redução da sua estrutura de suporte, justificando-se, inclusive, nalgumas áreas o recurso ao outsourcing, nomeadamente nas áreas das tecnologias de informação, administrativo-financeira e recursos humanos.

Este modelo de negócio, adequado à actual situação da empresa segue o exemplo e as boas práticas de diversas companhias regionais europeias que o têm vindo a adoptar com bons resultados, como o atestam os casos das cinco empresas de operação regional que operam.

(...) relativamente aos custos com o pessoal não afecto às operações de voo, manutenção e engenharia verificar-se-á uma redução significativa, em virtude de esse pessoal não ser necessário, verificando-se também uma considerável redução de despesas ao nível dos custos de estrutura.

- 1.4. Relativamente ao despedimento colectivo, refere a empresa que o recurso ao mesmo consiste na única via capaz de garantir a continuidade das operações futuras da Sociedade, tendo subjacente a redução

⁴ Sublinhado nosso.

dos riscos comerciais anteriormente assumidos, restrito às funções a desempenhar e aos recursos humanos e técnicos afectos ao novo modelo de negócio. Esta constitui a única forma de assegurar a preservação dos postos de trabalho para aqueles trabalhadores que irão manter o seu vínculo à empresa.⁵

Assim, em termos da actual estrutura funcional da empresa não serão abrangidos pelo despedimento colectivo os trabalhadores das seguintes áreas:

Afectos à Direcção Geral de Operações e que integram a Direcção de Operações de Voo, com excepção dos mencionados abaixo, a Direcção de Manutenção e Engenharia, os Gabinetes de Coordenação Operacional e Gestão de Irregularidades, Gabinete de Segurança, Gabinete de Segurança de Voo, Departamento de Qualidade e Departamento Jurídico;

Os trabalhadores afectos às seguintes áreas serão objecto de despedimento colectivo, em virtude das alterações necessárias à implementação do novo modelo de negócio da empresa e, consequentemente, da supressão das respectivas funções:

- Direcção Comercial, num total de 60 trabalhadores;
- Delegações no estrangeiro, totalizando 79 trabalhadores (46 em Espanha, 29 em França, 3 em Itália e 1 na Alemanha);
- Estrutura de suporte à actividade comercial na área Administrativa, designadamente, Direcção de Gestão e Controlo de Proveitos e Direcção de Apoio InFlight, abrangendo 46 trabalhadores;
- Direcção de Operações de Terra, no âmbito da Direcção Geral de Operações, 6 trabalhadores.⁶

Face à menor complexidade do negócio da empresa e à redução da sua estrutura, torna-se necessário adequar o quadro de pessoal afecto às fracções de suporte, pelo que o número de trabalhadores objecto de despedimento colectivo nessas áreas é o seguinte:

- Direcção Geral Administrativa e Financeira, 22 trabalhadores, para além dos acima identificados afectos às áreas de suporte comercial;
- Departamento de Informática, 8 trabalhadores, sendo esta função prestada em regime de outsourcing no futuro;
- Secretariado/Motorista, 2 trabalhadores;
- Recursos Humanos, 3 trabalhadores;

⁵ Sublinhado nosso.

⁶ Sublinhado nosso.

*O total de trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo é de 226 (147 em Portugal e 79 no estrangeiro).*⁷

- 1.4.1. A empresa apresenta um quadro com referência aos diversos departamentos, ao número de trabalhadores actualmente existente em cada um dos referidos departamentos, ao número de trabalhadores a incluir no despedimento colectivo e ao futuro número de trabalhadores que permanecem em cada departamento e outro quadro do qual consta a indicação do número de trabalhadores e categorias profissionais abrangidos pelo despedimento colectivo.
- 1.5. No que se refere aos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir, refere a empresa o seguinte:
 - 1.5.1. *Nas áreas onde existe uma extinção total dos postos de trabalho, tais como a Direcção Geral Comercial (com excepção da Direcção de Análise, Planeamento e Horários e Balcão de Emissões Porto), as Delegações/Escalas no estrangeiro, Sub-Direcção de Custos e Sub-Direcção de Proveitos/Vendas, não existem critérios especiais, porquanto o despedimento colectivo abrange a totalidade dos trabalhadores afectos às respectivas Unidades Orgânicas, que são extintas.*
 - 1.5.2. *Nas áreas em que o despedimento colectivo não é total, ou seja, nas áreas em que o despedimento colectivo não abrange a totalidade dos trabalhadores, foram adoptados para selecção dos trabalhadores não abrangidos os seguintes critérios:*
 - *Departamento de tecnologias de informação:*
Manter-se-ão os trabalhadores com maior know-how e competência em matéria de suporte e apoio aos sistemas NETLINE, PMI e sistemas para a área manutenção e engenharia, essenciais à operação da Companhia:
 - *Um Técnico Superior II, e*
 - *Um Técnico Especializado.*
 - *Departamento de recursos humanos:*
Manter-se-ão os trabalhadores que prestam serviço nas áreas específicas de recursos humanos, nomeadamente, processamento de salários, gestão administrativa de pessoal, recrutamento, formação comportamental e avaliação de desempenho. O despedimento colectivo abrangerá os trabalhadores

⁷ Sublinhado nosso.

cuja principal função se centrava no apoio à área administrativa e financeira (processamento de salários e questões contabilísticas). Mais precisamente continuarão ao serviço:

- *Um Técnico Superior III;*
 - *A Secretária com maior antiguidade;*
 - *Três Técnicos Especializados, sendo mantidos os quadros com habilitações e conhecimentos específicos e mais adequados para as funções em questão, e*
 - *Um Técnico Administrativo, sendo mantido o de maior antiguidade.*
- *Direcção de gestão financeira/Tesouraria:*
Face à redução da estrutura e à opção pelo recurso ao outsourcing nas áreas administrativas e financeiras, todas as funções técnico-financeiras são extintas, mantendo-se em funções apenas um Técnico Especializado com experiência e conhecimentos adequados para as funções necessárias e um Técnico Administrativo para serviço de apoio, nomeadamente, ao nível do manuseamento do Fundo de Caixa, continuando ao serviço o trabalhador com maior antiguidade nesta categoria profissional.
- *Direcção de gestão de custos administrativos/Serviços administrativos:*
Face à redução da estrutura e à opção pelo recurso ao outsourcing nas áreas administrativas e financeiras, todas as funções técnico-financeiras são extintas, manter-se-á em funções apenas um trabalhador com a qualificação de Técnico Administrativo e com conhecimentos mais específicos e adequados para prestação de serviço de apoio à empresa de outsourcing, nomeadamente ao nível da reposição e entrega de fardamento aos funcionários e apoio na gestão de stocks, continuando para o efeito ao serviço o trabalhador com maiores competências nesta área.
- *Direcção de apoio inflight/Aprovisionamento:*
As funções exercidas pelos trabalhadores desta área são extintas, por desnecessárias, face ao novo modelo de negócio adoptado, mantendo-se apenas as associadas à categoria de Preparador de Bares no Aeroporto de Lisboa.
- *Direcção e secretariado da direcção de operadores terrestres:*
Com a significativa redução ocorrida na área das Operações de Terra, as funções de supervisão, direcção e controlo

deixam de estar atribuídas ao respectivo Director, o qual será, por isso, abrangido pelo despedimento colectivo. Será transferido um trabalhador com a qualificação de Secretária, o qual possui conhecimentos essenciais para prestar apoio e secretariado aos Gabinetes de Security, Safety e Quality.

– *Gabinete de apoio técnico:*

A redução das actividades comerciais decorrentes do novo modelo de negócio implica que as funções desempenhadas nesta área sejam extintas. Será transferido um trabalhador com a qualificação de Secretário, o qual possui experiência no apoio administrativo à área operacional para prestar apoio e secretariado ao Centro de Formação e um trabalhador com a qualificação de Técnico Especializado, o qual possui os conhecimentos técnicos e a experiência exigidos pelas regras operacionais vigentes na Companhia.

– *Gabinete de planeamento e análise:*

Será transferido para a área operacional um trabalhador com a qualificação de Técnico Especializado pertencente a este Gabinete, atendendo designadamente à respectiva antiguidade conjugada com as funções anteriormente desempenhadas.

– *Balcão de emissões do Porto:*

Será transferido para a área operacional, gabinete de segurança («security») dada a larga experiência na área operacional que possui, à qual acrescem bons conhecimento de Inglês, falado e escrito, e de informática na óptica do utilizador, essenciais para as funções a desempenhar.

- 1.6. A entidade empregadora juntou à carta remetida às trabalhadoras cópia de um acordo celebrado com a empresa ..., que tem como objectivo apoiar os totalidade dos trabalhadores incluídos no despedimento colectivo, mediante inscrição, no sentido de encontrar soluções que lhe permitam ser novamente integrados no mercado de trabalho. O acordo foi celebrado por um período nunca inferior a seis meses.
- 1.7. Na fase de informações e negociações, prevista no artigo 40.º do Código do Trabalho, realizaram-se três reuniões, das quais foram elaboradas actas (juntas ao processo remetido à CITE), nas quais intervieram representantes das seguintes entidades: um representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, três representantes da entidade empregadora, um perito nomeado pela entidade empregadora, um representante do SITAVA – Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aero-

portos, um trabalhador da entidade empregadora, filiado no referido sindicato e cinco representantes da referida comissão de trabalhadores.

- 1.8. Em 23 de Agosto de 2007, a CITE recebeu uma comunicação da entidade empregadora, informando que a trabalhadora grávida ... entregou uma carta à empresa, assinada e datada de 22 de Agosto p.p., referindo o seguinte: *venho por este meio informar a minha intenção de receber a carta de despedimento colectivo sem o parecer da Comissão da Igualdade no Trabalho, uma vez que não terei qualquer prejuízo na minha indemnização e acesso ao fundo de desemprego.*

Mais refere a entidade empregadora que a carta de despedimento, na sequência do pedido da trabalhadora, lhe foi entregue no dia 23 de Agosto p.p.

II – QUESTÃO PRÉVIA

- 2.1. Não obstante a carta enviada à CITE, em 23 de Agosto de 2007, pela entidade empregadora, que, em anexo, é acompanhada de carta remetida pela trabalhadora grávida ..., esta Comissão entende dever emitir parecer nos termos solicitados pela empresa, em 12 de Agosto de 2007.

III – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 3.1. 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.
 - 3.1.1. 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.*
 - 3.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e reiterada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (*vide*, entre outros, os acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-321/93, 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, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde,

actualmente, à alínea c) do artigo 3.º daquela directiva, na redacção que lhe foi dada pela Directiva 2002/73/CE.

3.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, que *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres*, que é a CITE, de acordo com o disposto na alínea e) do n.º 1 do artigo 494.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o aludido Código.

3.3. Nos termos do artigo 397.º do Código do Trabalho:

1 – Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de microempresa e de pequena empresa, por um lado, ou de média e grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2 – Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

- a) Motivos de mercado – redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;*
- b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;*
- c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.*

3.4. Em conformidade com o artigo 419.º do Código do Trabalho:

1 – O empregador que pretenda promover um despedimento colectivo comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger a intenção de proceder ao despedimento.

2 – *A comunicação a que se refere o número anterior deve ser acompanhada de:*

- a) *Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo;*
- b) *Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;*
- c) *Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir;*
- d) *Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;*
- e) *Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;*
- f) *Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da indemnização referida no n.º 1 do artigo 401.º ou da estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.*

3 – *Na mesma data deve ser enviada cópia da comunicação e dos documentos previstos no número anterior aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.*

4 – *Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos, a intenção de proceder ao despedimento, podendo estes designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis contados da data da recepção daquela comunicação, uma comissão representativa, com o máximo de três ou cinco elementos, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores*

5 – *No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão nele designada e aos serviços mencionados no n.º 3 os elementos referidos no n.º 2.*

3.5. No despedimento colectivo *sub judice*, foram cumpridos, por parte da empresa, todos os requisitos legais a que estava obrigada, nomeadamente, a apresentação dos fundamentos do despedimento, consubstanciados nos motivos invocados e que se prendem fundamentalmente com os motivos económicos expendidos no anexo à carta enviada aos trabalhadores incluídos no referido despedimento, a apresentação do quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa, a indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas.

- 3.6. No universo de trabalhadores a despedir, que em alguns departamentos corresponde à totalidade dos postos de trabalho existentes, em consequência do encerramento de vários sectores de actividade, incluem-se, conforme o exposto anteriormente, 6 trabalhadoras grávidas e 2 trabalhadoras lactantes.
- 3.7. No âmbito das três reuniões realizadas, e relativamente às trabalhadoras especialmente protegidas pelo seu estado de gravidez e lactância, verificou-se que:

- Na primeira reunião, o representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social solicitou à representante da Comissão de Trabalhadores uma lista com o nome das funcionárias. Mais solicitou esclarecimentos junto dos representantes da entidade empregadora no sentido de ser informado sobre a existência de medidas alternativas ao despedimento, por parte da empresa, nomeadamente quanto à reconversão, ou se a empresa se encontra a equacionar acções nesta matéria, tendo um dos representantes da entidade empregadora respondido afirmativamente, designadamente afirmando que a contratação de trabalhadores (...) por parte do Grupo ... havia já permitido reduzir em 25% o número de trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo (dos iniciais 210 funcionários abrangidos, conseguiu-se colocação para 60), esclarecendo que, dos 210 funcionários referentes a Portugal, só 127 é que efectivamente estariam abrangidos pelo despedimento colectivo. Mais informou que têm sido contactadas diversas sociedades que operam em relação ao grupo e que, por via disso, o número de trabalhadores abrangido tem vindo a sofrer redução, quase diariamente, sendo que as diligências para o efeito não têm parado, no desejo de recolocar o maior número de trabalhadores.

O representante do mencionado Ministério referiu a necessidade de existir um mapa final do qual conste, relativamente a cada trabalhador objecto da intenção de despedimento colectivo, em caso de se manter em decisão, se foi encontrado um novo emprego ou se qualquer outra evolução ocorreu. Mais insistiu quanto a uma possível reconversão de alguns dos funcionários abrangidos.

Um dos representantes da entidade empregadora recordou a preocupação da colocação dos seus trabalhadores em empresas exteriores ao Grupo. A Companhia contratou os serviços de uma empresa de outplacement, (...), com o objectivo de apoiar o reemprego, fazendo o acompanhamento individual de cada situação por período não inferior a seis meses (cfr. fls. 8 e 9 da acta da primeira reunião de informações negociações);

- Da acta da segunda reunião consta, em anexo, um quadro com o nome das trabalhadoras grávidas e lactantes, referindo o seu estado de gravidez e lactância, bem como a sua categoria profissional, as funções que exercem, o período durante o qual se encontraram em licença por maternidade, o período durante o qual se encontram a amamentar e, ainda, quais daquelas trabalhadoras celebraram acordo para cessação do contrato, quais as que foram recolocadas no mercado de trabalho, quais as que recusaram oferta de trabalho noutra empresa e quais as que se mantêm incluídas no âmbito do procedimento para despedimento colectivo;
- Na quarta reunião, um dos representantes entidade empregadora informou que *no que respeita às trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, a empresa, dando cumprimento à lei, vai pedir o parecer prévio à CITE.*

3.8. Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação em função do sexo por motivo de maternidade na inclusão das cinco trabalhadoras grávidas e das duas trabalhadoras lactantes no presente procedimento de despedimento colectivo. De facto, verifica-se que a entidade empregadora opta por um modelo de negócio diferente do que vem exercendo e que, através dos estudos de viabilidade económica efectuados, a diminuição do número de recursos humanos é um dos factores apontados como sendo necessário à implementação do modelo de negócio futuro.

Sem embargo de um despedimento colectivo constituir, quase sempre, uma opção com consequências sociais graves, a verdade é, face ao que antecede, não se verifica que haja discriminação em função do sexo na inclusão de trabalhadoras grávidas e lactantes no procedimento em apreço.

IV – CONCLUSÃO

- 4.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo promovido pela empresa ..., S.A., das trabalhadoras grávidas ..., ..., ..., ..., e ..., e das trabalhadoras lactantes ... e ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE SETEMBRO DE 2007, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES E DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

A CGTP vota contra a decisão de favorabilidade ao despedimento, pelas mesmas razões que a têm levado a votar em circunstâncias idênticas quando procede à análise dos fundamentos dos despedimentos individuais.

Também aqui há que ponderar e analisar todas as circunstâncias que fundamentam o presente despedimento, assim considerando que, da análise dos fundamentos agora invocados pela empresa para o determinar, não resulta claro, inequívoco e transparente que o presente despedimento não se trata apenas de uma «operação financeira» destinada a lograr diminuir o número de trabalhadores da empresa, aproveitando-se incluir no mesmo, por arrastamento intencional, as trabalhadoras que gozam de protecção especial, sem ter sido alguma vez considerada a manutenção dos seus postos de trabalho.

Considera assim a CGTP que os fundamentos invocados indiciam a existência de uma situação de discriminação indirecta, por se afigurar que a utilização da fórmula do despedimento colectivo reconduz-se a um modo mais facilitado de ocultar essa discriminação.

A CGTP subscreve, na íntegra, as considerações finais constantes dos autos do despedimento, enviados à CITE apesar de o processo não estar numerado, apresentadas pelo Ilustre Advogado do SITAVA e pela perita nomeada pela Comissão de Trabalhadores.

PARECER N.º 73/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho – Flexibilidade de horário
Processo n.º 308 – FH/2007

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu do Departamento de Desenvolvimento Organizacional e Estratégico do ..., em 7 de Setembro de 2007, pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário, apresentado pela trabalhadora ..., com categoria profissional de Conselheira de Orientação Profissional, a exercer funções no Centro de ..., nos termos seguintes:
 - *É público e notório que as unidades orgânicas locais do ..., vocacionadas para o atendimento ao público de forma contínua, devem assegurar as suas responsabilidades, em nome do interesse público, e no âmbito dos horários legalmente previstos, sob pena de não se conseguirem garantir os requisitos mínimos de funcionamento, exigíveis para cumprimento das suas atribuições, designadamente no domínio do emprego e formação profissional;*
 - A proibição de admissão de pessoal na Administração Pública impossibilita a substituição dos seus trabalhadores e torna imperiosa a prestação de trabalho da trabalhadora requerente no regime de horário de trabalho no qual tem vindo a desempenhar as suas funções, sob pena de uma inevitável ruptura do funcionamento do Centro de ..., do risco de redução do horário de atendimento ao público e o consequente não atendimento dos inúmeros utentes do Centro de ...;
 - Estão afectas ao Centro de ... três Conselheiras de Orientação Profissional, uma já pratica o regime de horário flexível e as restantes solicitaram presentemente o mesmo horário.
- 1.2. Do requerimento apresentado pela trabalhadora, em 27/07/2007, consta sucintamente que:
 - A trabalhadora é mãe de uma criança de sete anos, que faz parte do seu agregado familiar. Está divorciada e o pai está inibido totalmente de exercer o poder paternal;
 - A trabalhadora é a única pessoa encarregue da criança;
 - A flexibilidade de horário é fundamental para que a trabalhadora possa ir buscar e levar a filha à escola, localizada em Almada, prestando-lhe o máximo de assistência por forma a garantir o seu equilíbrio emocional;

- Pretende o seguinte horário: Entrada às 9.00h e saída 17.00h, com períodos de presença obrigatória das 10.00h às 12.00h e das 14.00h às 16.30h, e intervalo para almoço de uma hora, compreendido entre as 12.00h e as 14.00h;
 - O prazo para a prática deste horário é de dois anos.
- 1.3. Da intenção de recusa comunicada à trabalhadora, em 13 de Agosto de 2007, e recebida por esta no dia 27 do mesmo mês, constam, sucintamente, os seguintes argumentos:
- *A prática de horário flexível por trabalhadores de Centros de ... com funções de atendimento ao público, como é o caso dos Conselheiros de Orientação Profissional, constitui prejuízo para o serviço e para os seus utentes, criando fortes obstáculos a uma gestão equilibrada de recursos humanos, para um período de funcionamento que inclui a hora de almoço.*
Não pondo em causa os legítimos direitos que a legislação consagra nesta matéria, mas atendendo que não é situação única neste Centro e atendendo também à natureza do serviço a prestar, não posso dar o meu aval à presente pretensão;
 - *A intenção de recusa fundamenta-se em razões ligadas ao funcionamento do serviço a que pertence a trabalhadora e à impossibilidade de a substituir.*
- 1.4. A apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa apresentada pela trabalhadora, em 30/08/2007, é, sucintamente, a seguinte:
- *O horário de atendimento ao público do Centro de ... é das 9:00 às 16:00;*
 - *O trabalho realizado pelos Conselheiros de Orientação Profissional é mais eficazmente rentabilizado em quantidade e qualidade se obedecer a planificação prévia, à excepção do esclarecimento pontual de dúvidas a colegas e/ou utentes;*
 - *A equipa de Conselheiros de Orientação Profissional é constituída por três elementos, sendo que desempenhamos o mesmo tipo de funções e estamos permanentemente a par da globalidade dos assuntos de trabalho relacionados com este sector;*
 - *Desde sempre, o regime de horário flexível é praticado pelas três COP afectas ao Centro de ..., tendo havido sempre coordenação entre as três no sentido de se assegurar o período das 9:00 às 17:30;*
 - *Uma das colegas COP deste Centro está disponível para a prática de horário rígido;*
 - *No Centro de ... há colegas com funções de atendimento de fluxo e colocação, nomeadamente com a categoria de Técnico Superior*

e Técnico Superior de Emprego que praticam actualmente o regime de flexibilidade de horário;

- A trabalhadora refere que foi prescrito à sua filha, pelo médico ortopedista, a prática de *ballet*, duas vezes por semana;
- O regime de horário solicitado visa possibilitar a frequência destas aulas, com início às 17.30h;
- A trabalhadora declara que a prática do horário solicitado não interferirá com a qualidade ou quantidade do seu trabalho, mantendo-se disponível para qualquer eventualidade, salvaguardando o interesse do serviço.

1.5. São juntos ao processo, para além dos documentos anteriormente indicados, os seguintes elementos:

- Comprovativo da recepção da intenção de recusa, fax de 27/08/2007;
- Aviso de recepção e comprovativo de devolução da intenção de recusa, de 13/08/2007 e 24/08/2007;
- Assento de nascimento;
- Atestado médico;
- Declaração do Externato Frei Luís de Sousa;
- *E-mail* da Chefe de Serviços, de 21/08/2007.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

1. *Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*
2. *A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

Também o disposto na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que – *Todos os trabalhadores (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.*

2.2. Para concretização dos princípios constitucionais enunciados, e sob a epígrafe *Tempo de trabalho*, prevê o artigo 45.º do Código do Trabalho o direito do trabalhador, com um ou mais filhos menores de doze anos, a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

O direito enunciado encontra-se regulamentado, para os trabalhadores com contrato individual de trabalho¹, nos artigos 78.º a 82.º da Lei

¹ Vide artigos 1.º, 110.º e seguintes da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

n.º 35/2004, de 29 de Julho, aí se estabelecendo as regras respeitantes ao seu exercício.

2.2.1. Para tal, consagra o n.º 1 do artigo 80.º da referida lei regulamentar que o trabalhador deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de flexibilidade de horário:

- Solicitar ao empregador a flexibilidade de horário por escrito e com uma antecedência de trinta dias em relação à data em que pretende iniciar o exercício deste direito;
- Indicar o prazo previsto em que pretende gozar de um regime de trabalho especial, com um limite de dois ou três anos, consoante se trate de menos de três filhos ou se trate de três filhos ou mais;
- Declarar que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

2.2.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, a partir da recepção do pedido do trabalhador, para o informar por escrito sobre os fundamentos da intenção de recusa. Se não observar o prazo indicado considera-se aceite o pedido formulado, nos termos da alínea a) do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Além do dever de fundamentação da recusa, e sempre que esta ocorra, é ainda obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando a sua falta a aceitação do pedido deste, nos precisos termos em que o formulou.²

Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.³

² Vide n.ºs 6 e 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

³ Vide n.º 3 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.3. Ao abrigo da legislação mencionada, o ... enviou à CITE o presente processo, cujo conteúdo determina as seguintes considerações:

2.3.1. O pedido de flexibilidade de horário de trabalho formulado pela trabalhadora obedece aos requisitos formais estabelecidos no n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e indicados no ponto 2.2.1. do presente parecer.

No aspecto substancial, a flexibilidade de horário requerida pela trabalhadora corresponde à prática de um horário flexível tipo, conforme com o artigo 16.º do Regulamento dos Horários de Trabalho do ... onde presta o seu trabalho.

2.3.2. De acordo com o artigo 15.º do Regulamento dos Horários de Trabalho, *a prática do horário flexível não pode prejudicar a abertura dos serviços ao público, no período mínimo compreendido entre as 9 e as 16 horas.*

Durante este período deve estar obrigatoriamente assegurada a presença de trabalhadores por forma a garantir o regular e eficaz funcionamento dos serviços.

2.3.3. A trabalhadora esclarece, na apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa, que realiza atendimento ao público, no horário das 9.00h às 16.00h.

2.3.4. De acordo com o diploma mencionado resulta inequívoca a obrigação de ser assegurado o atendimento ao público naquele Centro de ..., conforme é referido pela entidade empregadora. Assim, é decorrente dessa obrigação regulamentar a necessidade de garantir o atendimento a partir das 9.00h da manhã até às 16.00h da tarde, e por isso uma exigência imperiosa ligada ao funcionamento do referido Centro.

2.3.5. A flexibilidade de horário requerida pela trabalhadora é uma flexibilidade que lhe permite iniciar o seu período de trabalho diário entre as 8.00h e as 10.00h da manhã e terminá-lo entre as 16.30h e as 20.00h da tarde.

Nestes termos, e no período da manhã, a trabalhadora pretende iniciar o seu trabalho até uma hora após a abertura dos serviços ao público.

No Centro em causa existem três Conselheiras de Orientação Profissional, com funções de atendimento ao público. Esse atendimento tem, obrigatoriamente, que estar assegurado no horário regulamentarmente definido.

Decorre do presente processo que, das três Conselheiras de Orientação Profissional, afectas ao Centro de ..., uma já exerce

o horário flexível tipo e as restantes pretendem vir a exercê-lo, pelo que poderá não vir a ser assegurada a presença de trabalhadores por forma a garantir o regular e eficaz atendimento ao público no período das 9.00h às 10.00h da manhã, considerando-se, por esse motivo, fundamentada a recusa da flexibilidade de horário, tal como foi requerida.

- 2.4. De salientar que a trabalhadora, ao referir a necessidade de acompanhamento da sua filha, por prescrição médica, concretamente para permitir a prática de *ballet*, com aulas a partir das 17.30h, na realidade solicita um horário que ultrapassa essa possibilidade.

Para poder assegurar, duas vezes por semana, a presença da sua filha nas referidas aulas poderia sair, como a própria requer, a partir das 16.30h, o que corresponderia à necessidade de entrada no serviço até às 8.30h, cumprindo assim as 7.00h de trabalho diário, com uma pausa obrigatória para almoço, o que não prejudicaria o horário de atendimento ao público.

Ou seja, os legítimos interesses da entidade empregadora, tal como são indicados por esta (necessidade de atendimento do público), e da trabalhadora, tal como indica (poder proporcionar à sua filha a necessária prática das aulas de *ballet*), poderiam, eventualmente, ser possíveis de conciliar se a flexibilidade de horário requerida não afectasse o atendimento ao público entre as 9.00h e as 16.00h.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Pelas razões indicadas nos pontos antecedentes, e por a considerar fundamentada em termos suficientes, a CITE delibera emitir parecer prévio favorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, nos termos requeridos pela trabalhadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 1 DE OUTUBRO DE 2007

PARECER N.º 74/CITE/2007

Assunto: Dispensa de trabalho no período nocturno durante o tempo que durar a amamentação
Processo n.º 239 – QX/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 3 de Julho de 2007, a CITE recebeu do Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas (SINQUIFA) exposição no seguinte sentido:
 - A sua filiada ... gozou a licença por maternidade até ao dia 13/06/2007;
 - Quando regressou ao trabalho apresentou declaração médica certificativa da necessidade da dispensa de trabalho nocturno em virtude da amamentação;
 - A trabalhadora mostrou-se disponível para trabalhar entre as 8.00h e as 24.00h, tendo a empresa exigido o trabalho em três turnos.
- 1.2. Em 10 de Julho de 2007, a CITE contactou a empresa, solicitando esclarecimento sobre a questão denunciada, só vindo a receber resposta em 14 de Setembro de 2007, após o envio de novo Ofício desta Comissão, solicitando resposta urgente, atendendo a que o exercício do direito à amamentação é limitado temporalmente.
- 1.3. Em 28 de Agosto e 5 de Setembro de 2007, o Sindicato envia nova exposição à CITE, referindo que as trabalhadoras ... e ..., que estavam dispensadas do trabalho nocturno, foram instadas pela empresa para voltarem a trabalhar nesse período, a partir de 2 e de 3 de Setembro, respectivamente.
- 1.4. Em resposta ao Ofício da CITE, de 11 de Setembro de 2007, a empresa esclarece sucintamente, e no que a este assunto diz respeito, que:
 - Quando é possível, a empresa adequa a prestação de trabalho aos problemas pessoais dos trabalhadores;
 - A empresa funciona por turnos, e atribuiu às trabalhadoras um horário de trabalho diurno compatível em virtude da acumulação de produção que podia ser «retrabalhada» durante o horário diurno;
 - Esta situação já não se verifica, não podendo a empresa garantir um horário trabalho diurno compatível às referidas trabalhadoras.

1.5. São juntos ao processo, para além dos documentos já mencionados, os seguintes documentos:

- Atestado médico confirmativo da amamentação e da necessidade de dispensa de trabalho nocturno, referente à trabalhadora ...;
- Atestado médico confirmativo da amamentação, referente à trabalhadora ...;
- Duas cartas da empresa dirigidas às trabalhadoras, de 20 de Agosto de 2007;
- Duas fichas de aptidão, atestadas por médico do trabalho, referentes às trabalhadoras e confirmativas da necessidade de dispensa de trabalho nocturno por motivo de amamentação, de 13/07/2007;
- Duas cartas das trabalhadoras dirigidas à empresa, de 02/09/2007;
- Carta da advogada das trabalhadoras dirigida à empresa, de 31 de Agosto de 2007;
- Carta do Sindicato dirigida à Autoridade para as Condições do Trabalho, de 03/09/2007;
- Carta da empresa, dirigida à trabalhadora ..., de 13 de Julho de 2007,
- Ofício da Divisão da Regulamentação Colectiva e Organizações do Trabalho, de 13/12/2005.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.¹

2.2. Para a concretização deste preceito constitucional, o legislador desenvolveu um conjunto de normas que visam acautelar os direitos das mães trabalhadoras, designadamente os artigos 33.º a 52.º do Código do Trabalho.

Nesse sentido, o artigo 47.º do Código do Trabalho estabelece que a dispensa de trabalho no período nocturno (entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte) é concedida às trabalhadoras lactantes, durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

¹ N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

A concretização deste normativo obedece às seguintes regras:

- a) À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível;
- b) Se tal não for possível, será dispensada do trabalho.

2.2.1. A dispensa do trabalho referida no n.º 3 do artigo 47.º do Código do Trabalho pressupõe que a trabalhadora não perca quaisquer direitos, salvo o direito à retribuição [alínea *f*) do n.º 1 do artigo 50.º do Código do Trabalho], pois, em sua substituição, ser-lhe-á devido um subsídio, nos termos da legislação da segurança social, conforme os n.ºs 1 e 3 do artigo 103.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e do artigo 15.º-A do Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril, até um ano após o parto.

2.2.2. O processo de atribuição do subsídio supramencionado tem de observar o disposto nas alíneas *d*) e *f*) do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril, e, nesse sentido, para a efectivação da dispensa de trabalho nocturno, torna-se necessário que:

- 1 – A trabalhadora declare, em requerimento, os factos determinantes da atribuição do subsídio, e que junte os seguintes documentos comprovativos:
- 2 – Declaração emitida pela entidade empregadora, especificando a impossibilidade de atribuição de outras tarefas à beneficiária lactante que desempenhe trabalho nocturno;
- 3 – Comprovação pela Autoridade para as Condições do Trabalho do exercício de funções, local de trabalho ou condições de trabalho e da impossibilidade de atribuição de outras tarefas àquela beneficiária.

2.3. Resulta dos elementos que compõem este processo que às trabalhadoras, e até aos passados dias 2 e 3 de Setembro de 2007, foram atribuídas tarefas compatíveis em horário diurno e que, presentemente, por impossibilidade na continuação da atribuição dessas tarefas, as mesmas foram instadas ao cumprimento do seu horário normal por turnos, com prestação de trabalho nocturno, sendo certo que ambas continuam a ser trabalhadoras lactantes, com certificação médica para dispensa de trabalho nocturno.

2.4. Em face do exposto, conclui-se que a entidade empregadora está obrigada a dispensar as trabalhadoras referidas, e, na impossibilidade de lhes atribuir um horário de trabalho diurno compatível, deverá emitir a competente declaração, nos termos referidos na alínea *d*) do n.º 1 do

artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril. Por sua vez, as trabalhadoras deverão proceder conforme o indicado no ponto 2.2.2. deste parecer.

- 2.5. O incumprimento do disposto no artigo 47.º do Código do Trabalho, constitui contra-ordenação grave, nos termos do n.º 3 do artigo 475.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a que corresponde uma coima variável em função do volume de negócios da empresa e o grau de culpa, cujo valor oscila entre as 6 e as 95 Unidades de Conta², nos termos dos n.ºs 1 e 3 do artigo 620.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Ao abrigo da competência estabelecida no artigo 494.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a CITE é de parecer que a empresa ..., L.^{da}, deverá emitir as declarações de impossibilidade de atribuição de horário de trabalho diurno compatível às trabalhadoras ... e ..., para efeitos de requerimento dos respectivos subsídios à Segurança Social, após competente comprovação pela Autoridade para as Condições do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 1 DE OUTUBRO DE 2007, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

No âmbito do decurso da reunião, a representante da CGTP apresentou uma cópia da providência cautelar já apresentada em Juízo pelas trabalhadoras, solicitando a suspensão de ordem de imposição de trabalho nocturno pela empresa, que lhe foi facultada pela advogada das trabalhadoras.

Considera-se, assim, que até à presente data a empresa não apresentou razões fundamentadas para recusar a prestação de trabalho em regime diurno, porquanto não entregou às trabalhadoras qualquer declaração, onde indique de forma individualizada e justificada as razões que conduziram à revogação da concessão já realizada de prestação de trabalho em período diurno.

Neste sentido entendemos que o parecer só pode concluir que a empresa recusou sem justificação a manutenção do horário diurno, tendo em conta que nada no processo nos permite vislumbrar que a empresa deu cumprimento a qualquer um

² O valor da unidade de conta (UC), para o triénio 2007-2009, é de € 96,00 (n.º 2 do artigo 5.º e artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 212/89, de 30 de Junho, alterado pelo artigo 31.º do Decreto-Lei n.º 323/01, de 17 de Dezembro).

dos termos legais invocados, nomeadamente, o que se dispõe no artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril.

Neste sentido consideramos que, estando a empresa a não cumprir com a lei, não pode de forma unilateral e não fundamentada revogar a atribuição do horário diurno tal como o fez.

Neste sentido votamos contra o sentido do parecer e consideramos que deveria o presente processo ser remetido à Autoridade para as Condições do Trabalho para averiguação adequada.

PARECER N.º 75/CITE/2007

Assunto: Não aplicabilidade do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sobre a solicitação de parecer prévio à recusa do pedido para trabalhar com flexibilidade de horário, por falta de cumprimento do prazo a que alude o n.º 6 do artigo supracitado
Processo n.º 317 – FH/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 13/09/2007, a CITE recebeu da ..., S.A., uma solicitação de *parecer relativo ao fundamento de recusa do pedido (de horário) formulado pelas trabalhadoras ..., ..., ..., e ...*
- 1.2. As trabalhadoras pedem a prestação de trabalho com flexibilidade de horário, nos termos das disposições conjugadas do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º, ambos da regulamentação do Código do Trabalho, horário esse que as dispense da prestação de trabalho por turnos, sobretudo no turno da noite ou que as mantenha no *horário actual das 7.00h às 15.30h – ou em alternativa o horário normal fixo das 8.00h às 17.00.*
 - 1.2.1. As trabalhadoras referem a necessidade de acompanharem os seus filhos menores, não os podendo deixar sozinhos, por não terem a quem os deixar.
- 1.3. Em 25/06/2007, a empresa respondeu a cada uma das trabalhadoras que *em virtude de pretender trabalhar em regime de laboração semi-contínua, a partir de 20 de Agosto de 2007, não poderá ser dado deferimento ao seu pedido, por não ter a partir daquela data nenhum lugar compatível com a sua situação.*
 - 1.3.1. Em face da situação, *a empresa decidiu estabelecer para todos os trabalhadores que requeiram, ou venham a requerer, o regime de flexibilidade, o seguinte horário: 15h30 – 24h00.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho consagra o direito de os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos trabalharem a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.
- 2.2. Para os trabalhadores não abrangidos pelo regime de trabalho especial para a Administração Pública, as condições de atribuição do direito a trabalhar com flexibilidade de horário encontram-se estabelecidas nos

artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho.

2.2.1. Com as referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa].

2.2.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que *o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

- a) *Indicação do prazo previsto, até ao máximo de dois anos, ou de três anos no caso de três filhos ou mais;*
- b) *Declaração de que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração deste regime de trabalho ou, no caso de flexibilidade de horário, que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.*

2.2.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004).

2.3. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de flexibilidade de horário à luz dos preceitos constantes dos n.ºs 2 e 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, em que se entende *por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário*. E esses limites dizem respeito àquilo que a flexibilidade de horário deve conter:

- a) Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

- 2.3.1. É de salientar que, nos termos do n.º 5 do citado artigo 79.º: *o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador.*
- 2.3.2. O horário estabelecido pelo empregador das 15h30 às 24h00, como sendo um horário em regime de flexibilidade, deve obedecer aos requisitos legais transcritos no ponto 2.3.
- 2.4. Nos termos dos n.ºs 2 e 6 do citado artigo 80.º, cabe ao empregador solicitar à CITE o parecer prévio à recusa do pedido de flexibilidade de horário. Se o empregador não submeter o processo à apreciação da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo, também, de cinco dias, para apreciação pelo trabalhador do fundamento da intenção de recusa, como foi o caso, estabelece a alínea c) do n.º 9 do mesmo artigo, que se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos.
- 2.5. Assim, não faz sentido que a CITE emita um parecer que já não seria prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário, nem após o decurso dos prazos referidos.
- 2.6. Este regime só se aplica no caso de pedidos de flexibilidade de horário, efectuados com respeito pelos requisitos exigidos pelos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o artigo 45.º do Código do Trabalho.
- 2.7. No caso em apreço, parece tratar-se de uma situação de alteração de horário de trabalho, em virtude de a empresa pretender trabalhar em regime de laboração semi-contínua, a partir de 20 de Agosto de 2007, o que levou as trabalhadoras em causa a solicitarem a manutenção dos seus horários diurnos, utilizando a figura da flexibilidade de horário.
- 2.7.1. Ora, a alteração do horário de trabalho vem regulada no artigo 173.º do Código do Trabalho e deve obedecer aos procedimentos aí previstos.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, a CITE não pode emitir o parecer prévio à recusa do pedido para trabalhar com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, solicitado pela ..., S.A., relativamente aos pedidos formulados pelas trabalhadoras ..., ..., ..., e ..., em virtude do não cumprimento do prazo a que alude o n.º 6 do artigo supracitado.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 1 DE OUTUBRO DE 2007

PARECER N.º 76/CITE/2007

Assunto: Parecer nos termos dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 306 – FH/2007

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu do ..., em 6 de Setembro de 2007, um pedido de parecer prévio à recusa da passagem ao regime de flexibilidade de horário requerida pela trabalhadora naquela instituição, ...
- 1.2. A trabalhadora tem a categoria profissional de conselheira de orientação profissional assessora e presta serviço no Centro de ...
- 1.3. Do requerimento da trabalhadora, que deu entrada no ... em 26 de Julho de 2007 (cfr. data do parecer do director do Centro de ..., exarado no verso do requerimento – Documento 1), consta que requer que lhe seja concedida flexibilidade de horário de trabalho, pelo prazo de dois anos, a partir de 17 de Setembro, ao abrigo do disposto no artigo 45.º do Código do Trabalho, conjugado com os artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. *A hora de entrada será às 9h00 e a hora de saída às 17h00 sendo os períodos de presença obrigatória das 10h as 12h e das 14h às 16h30m, com o intervalo para almoço compreendido entre as 12h e as 14h, tendo o mesmo a duração de uma hora.*
A trabalhadora refere ainda que o pedido *prende-se com o facto de ser mãe de duas crianças menores* (uma com 10 anos e outra com 1 ano de idade), *fazendo os mesmos parte do (seu) agregado familiar e o (seu) filho ir frequentar, no próximo ano lectivo, o 5.º ano de escolaridade com mudança de escola, sendo (a trabalhadora) que o vai levar e buscar diariamente à instituição escolar que vai frequentar, e a bebé necessitar fortemente da (sua) assistência.*
A requerente informa que o cônjuge exerce actividade profissional por conta de outrem, fora do concelho de Lisboa, e não usufrui de flexibilidade de horário.
- 1.4. A trabalhadora recebeu e tomou conhecimento da resposta ao requerimento que contém a intenção de recusa por parte da entidade empregadora (documento 2), em 27 de Agosto de 2007, via telefax, não tendo sido notificada mais cedo, porquanto não foi conseguida a entrega, pelos CTT, da carta anteriormente remetida pela entidade empregadora, em 7 de Agosto p.p., que foi devolvida em 21 de Agosto p.p., por não ter sido reclamada pela trabalhadora (cfr. documento remetido à CITE, via telefax, em 12 de Setembro p.p.).

1.5. A intenção de recusa do director do Centro encontra-se fundamentada no parecer exarado no verso do requerimento da trabalhadora, cujo teor se transcreve:

- *A prática de horário flexível por trabalhadores de Centros de ... com funções de atendimento ao público, como é o caso dos Conselheiros de Orientação Profissional, constitui prejuízo para o serviço, criando fortes obstáculos a uma gestão equilibrada de recursos humanos, para um período de funcionamento ininterrupto das 9 horas às 17,30 horas.*
- *A situação invocada pela requerente relativamente ao cônjuge, atesta este facto, dado tratar-se também de um COP a exercer funções no CT/E de ...*
- *Não pondo em causa os legítimos direitos que a lei consagra nesta matéria, mas atendendo à natureza do serviço a prestar, não posso dar o meu aval à presente pretensão.*

1.6. Refere a directora do Departamento de Desenvolvimento Organizacional e Estratégico da entidade empregadora, no ofício remetido à requerente, via telefax, que, *conforme se constata do teor do* (parecer do director do Centro), *a mencionada intenção de recusa, prende-se, in casu, com as razões estritamente enunciadas no citado diploma legal¹, nomeadamente, por motivos imperiosos ligados ao funcionamento do Centro e do serviço onde V. Ex.^a presta a sua actividade, e ainda, pela manifesta impossibilidade actual de proceder à sua substituição, quando tal se revelar indispensável.*

1.7. A trabalhadora pronunciou-se sobre a exposição de motivos apresentada pela entidade empregadora, mediante carta datada de 28 de Agosto p.p., recebida na referida entidade em 30 de Agosto p.p. (cfr. documento 3), nos termos seguintes:

- *Em primeiro lugar, desde já, remeto cópia dos assentos de nascimento dos meus dois filhos menores de idade que, por lapso, não foram envidas aquando da apresentação do meu pedido para trabalhar no regime de flexibilidade de horário de trabalho.*
- *Relativamente ao que é alegado pelo Sr. Director do Centro de ... (...), que se prende com o facto de, se à interessada fosse concedido trabalhar em regime de flexibilidade de horário de trabalho, tal iria causar prejuízo ao serviço e obstáculos à gestão equilibrada dos recursos humanos, saliento que, ao longo dos 10 anos de serviço no ... (afecta ao Centro de ...), sempre pratiquei regime de flexibilidade*

¹ Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

de horário de trabalho (entre as 09:00 e as 12:30 e as 14:00 e as 17:30), e nunca me foi dito que estava a causar prejuízo ao serviço ou qualquer obstáculo à gestão equilibrada dos recursos humanos.

- É possível praticar tal horário na medida em que todo o trabalho do Conselheiro de Orientação Profissional se prende com funções de atendimento colectivo ou individual que obedecem a uma planificação prévia, sendo o trabalho realizado por uma equipa de três COP e em que é possível haver uma coordenação das actividades de forma a que o período de atendimento, das 9:00 às 17:30, seja sempre assegurado.*
- Por outro lado, há a salientar que, de 2 de Novembro de 2006 até 27 de Junho de 2007, pratiquei um horário rígido com entrada às 09:00 e saída às 15:00, em virtude de ter gozado de dispensas para aleitação da minha filha, não tendo sido imprescindível a minha presença nesse período.*
- Saliento ainda que, a prática de horário flexível não vai interferir com a qualidade ou a quantidade de trabalho, uma vez que existirá sempre disponibilidade para alguma eventualidade que ocorra no serviço.*
- Face ao que antecede, vem, uma vez mais, requerer que lhe seja concedido trabalhar no regime de flexibilidade de horário para que possa conciliar a sua actividade familiar com a profissional, de acordo com o consagrado na Constituição da República Portuguesa.*

1.8. Do processo remetido à CITE, consta ainda cópia de um e-mail (cfr. documento 4), remetido pela chefe de serviços do Centro de ... à directora de serviços da Direcção de Serviços de Pessoal, cujo teor é, em síntese, o seguinte:

(...) reforço o parecer do Sr. Director do Centro, com os seguintes fundamentos:

- O Centro possui três Técnicas-Conselheiras de Orientação Profissional – na área de Orientação Profissional, das quais uma, ainda tem horário flexível;*
- O atendimento técnico no Centro de ..., efectuado pelos Técnicos de Emprego/Técnicos Superiores de Emprego, realiza-se no período das 9.00 às 16.00 horas, sendo que estes têm horário rígido das 9.00 às 17.00 horas. Dos sete Técnicos afectos a esta área, excepcionam-se apenas duas situações que ainda possuem horário flexível, não causando no entanto, qualquer constrangimento ao normal funcionamento do Serviço;*
- O elevado número de utentes que se dirige diariamente a este Centro, solicita frequentemente esclarecimentos no que respeita a questões relacionadas com a Formação e Orientação Profissional, pelo que*

se torna necessária a presença das Conselheiras de Orientação Profissional, no período de atendimento técnico, incluindo a hora de almoço, para prestação da informação necessária aos respectivos utentes;

- Tem-se verificado, com a utilização do horário flexível pelas Conselheiras de Orientação Profissional, um deficit qualitativo/quantitativo em termos de resposta às necessidades dos utentes;*
- Acresce o facto de num dos casos, o não cumprimento integral do horário mensal de trabalho, dar origem a reposição das horas em falta.*

Uma vez identificada a situação, a decisão de indeferir os dois pedidos, prende-se com o facto de se tratar de duas Técnicas que exercem funções na mesma área e tem como objectivo a melhoria do serviço a prestar aos utentes do Centro, assim como uma gestão equilibrada de recursos humanos num período de funcionamento ininterrupto dos Serviços das 9.00 às 17.30 horas.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa preconiza, no capítulo referente aos direitos e deveres fundamentais, a protecção dos direitos dos trabalhadores, da família, da paternidade e da maternidade. Assim, a alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º prevê que *todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas têm direito a organização do tempo de trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar*, o n.º 1 do artigo 67.º refere que *a família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à protecção da sociedade e do Estado e à efectivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros* e o n.º 4 do artigo 68.º estatui que *a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa do trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar*.

Como consequência destes princípios, o Código do Trabalho prevê no n.º 1 do artigo 45.º que *o trabalhador com um ou mais filhos menores de doze anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário*.

Tal disposição é regulamentada através dos artigos 78.º a 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

- 2.2. É, pois, tendo em consideração a legislação referida que os trabalhadores requerem a passagem para horário a tempo parcial ou para regime de flexibilidade de horário.

Contudo, ao tratar-se de um pedido, naturalmente que os empregadores podem, eventualmente, recusá-lo lícitamente. Todavia, para que tal possa suceder, a lei exige que a recusa se fundamente em exigências imperiosas da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, carecendo sempre tal recusa de parecer prévio favorável da CITE (cfr. n.º 2 do artigo 80.º e alínea f) do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

- 2.3. De acordo com o disposto no n.º 5 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, *o regime de trabalho com flexibilidade de horário (...) deve ser elaborado pelo empregador.*

Ora, no cumprimento do referido normativo, o Regulamento dos Horários de Trabalho da entidade empregadora dedica a secção IV ao Horário Flexível e define, no artigo 13.º, que este regime de horário *é aquele que permite aos trabalhadores gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e saída de acordo com o horário tipo estabelecido para o efeito, mediante autorização, e sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 15.º e no artigo 17.º.*

- 2.4. Analisadas as peças processuais, verifica-se que a requerente se encontra sujeita a prestar a sua actividade diária, que inclui atendimento ao público das 9h às 16h, durante sete horas e que o funcionamento do Centro decorre, ininterruptamente, das 9h às 17h30.

- 2.4.1. De acordo com o artigo 16.º do referido regulamento, o horário flexível tipo, na entidade empregadora, é o seguinte:

- Margem móvel para entrada – das 8h às 10h;
- Presença obrigatória – das 10h às 12h;
- Margem móvel para almoço – das 12h às 14h;
- Período de presença obrigatória – das 14h às 16h30, e
- Margem móvel para saída – das 16h30 às 20h.

- 2.5. A trabalhadora solicitou a flexibilidade de horário, ao abrigo do Código do Trabalho e da lei regulamentar do referido diploma, de modo a poder prestar a sua actividade entre as 9h e as 17h, com intervalo para almoço de uma hora, duração esta que se encontra perfeitamente compreendida na definição e nos moldes do horário flexível no âmbito do regulamento de horários em vigor na entidade empregadora.

- 2.6. Contudo, a trabalhadora recebeu uma exposição de motivos com vista à recusa da sua pretensão, baseada, fundamentalmente, no facto de a sua actividade profissional compreender atendimento ao público, das 9h às 16h, e no facto de o serviço funcionar de forma ininterrupta, entre as 9h e as 17h30, onde apenas trabalham três conselheiras de orientação

profissional, como aliás a própria requerente refere em resposta à exposição de motivos.

- 2.7. De facto, os n.ºs 1 e 2 do artigo 15.º do Regulamento de Horários de Trabalho, em vigor na entidade empregadora, referem que *a prática de horário flexível não pode prejudicar a abertura dos serviços ao público, no período mínimo compreendido entre as 9h e as 16h e que, durante tal período, deve estar obrigatoriamente assegurada a presença de trabalhadores por forma a garantir o regular e eficaz funcionamento dos serviços.*
- 2.8. Ora, no caso *sub judice*, conforme refere a entidade empregadora, pode concluir-se que *a prática de horário flexível por trabalhadores com funções de atendimento público, constitui prejuízo para o serviço, criando fortes obstáculos a uma gestão equilibrada de recursos humanos*, uma vez que apenas três trabalhadoras, como aliás refere a requerente, prestam esta actividade no âmbito da orientação profissional dos utentes do Centro.
- 2.9. De salientar que, embora a trabalhadora refira que *o trabalho do Conselho de Orientação Profissional se prende com funções de atendimento colectivo ou individual que obedecem a uma planificação prévia, sendo o trabalho realizado por três COP e em que é possível haver uma coordenação das actividades de forma a que o período de atendimento das 9:00 às 17:30 seja sempre assegurado*, a verdade é que a duração do horário de trabalho de cada uma das Conselheiras é de sete horas diárias, com atendimento ao público das 9h às 16h (cfr. n.º 2 do artigo 15.º do Regulamento dos Horários de Trabalho, em vigor na entidade empregadora), exercendo uma das referidas conselheiras horário flexível e pretendendo as outras duas o mesmo regime de horário, flexibilidade na entrada entre as 9h e as 10h, sendo, pois, de concluir que, caso a pretensão da ora requerente fosse autorizada, conforme solicitada, o serviço ininterrupto entre as 9h e as 17h30, do qual faz parte o atendimento ao público entre as 9h e as 16h, ficaria inviabilizado.
- 2.10. Atendendo ao exposto, considera-se como comprovado que o horário pretendido pela trabalhadora colide com o normal funcionamento do serviço e, por isso, é de concluir que a recusa da flexibilidade de horário pela entidade empregadora se encontra suficientemente fundamentada, por não estar assegurada a presença de trabalhadores por forma a garantir o regular e eficaz funcionamento do serviço (cfr. n.º 2 do artigo 15.º do Regulamento dos Horários de Trabalho, em vigor na entidade empregadora), nomeadamente, e a título exemplificativo, através da eventual criação de uma escala para atendimento ao público, de acordo com as necessidades do serviço.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao que antecede, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa por parte do ..., em conceder a passagem ao regime de flexibilidade de horário requerida pela trabalhadora naquele ..., ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 1 DE OUTUBRO DE 2007

PARECER N.º 77/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 315 – DG/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 12 de Setembro de 2007, a CITE recebeu do Senhor Dr. ..., em representação da Senhora ..., com residência em Lisboa – ..., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida, ..., para efeitos de parecer prévio, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A trabalhadora arguida foi admitida por contrato verbal, celebrado em Setembro de 2005, para o desempenho de funções inerentes ao serviço doméstico na residência da entidade empregadora.
 - 1.2.1. No exercício dessas funções, deve realizar *designadamente as tarefas de limpeza e arrumação da casa, lavagem e tratamento de roupas, bem como todas as actividades com estas directamente relacionadas, segundo as ordens, dependência, direcção e fiscalização da sua entidade empregadora*, conforme artigo 1.º da nota de culpa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O acesso ao emprego em condições de igualdade é um direito consagrado na Constituição da República Portuguesa e assegurado através de legislação específica. Também o direito das mulheres a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa, encontra especial acolhimento no ordenamento jurídico nacional, nomeadamente no Código do Trabalho e na Lei Regulamentadora.
- 2.2. Também o princípio constitucional decorrente do artigo 53.º estipula que sempre que se mostre necessário promover um despedimento, por motivo imputável ao trabalhador decorrente de comportamento que integre o conceito de justa causa de despedimento, a entidade

empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido em tal infracção, a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis, nos termos do disposto no artigo 411.º do Código do Trabalho.

- 2.3. O regime regulamentador do contrato de serviço doméstico é o Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de Outubro, com as alterações introduzidas pela Declaração de Rectificação n.º 174/92, de 31 de Outubro, e pela Lei n.º 114/99, de 3 de Agosto.
- 2.4. Atento o princípio geral de Direito em como a lei geral não revoga a lei especial *excepto se for essa a intenção inequívoca do legislador, insito no n.º 3 do artigo 7.º do Código Civil* e não constando do diploma que regulamenta o contrato de serviço doméstico do elenco indicado no artigo 21.º da referida Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto e dada a natureza especial da relação emergente do contrato de serviço doméstico, o mesmo encontra-se em vigor.
- 2.5. Assim, o legislador teve mesmo intenção de criar este regime especial para este tipo de trabalho em virtude de o mesmo ser prestado a agregados familiares e por via disso *gerar relações profissionais com acentuado carácter pessoal que postulam um permanente clima de confiança, que exige, a par da consideração da especificidade económica daqueles, que o seu regime se continue a configurar como especial em certas matérias.*
- 2.6. Para os efeitos decorrentes do disposto no artigo 51.º do Código do Trabalho, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- 2.7. Atendendo a que o artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o artigo 51.º do Código do Trabalho, e especifica as modalidades de despedimento e o momento processual após o qual se deve solicitar o parecer a esta Comissão, não menciona este regime especial, é entendimento da Comissão, por via da Informação n.º 72/CITE/2005, aprovada por unanimidade, que *nos casos de rescisão de contrato de trabalho de serviço doméstico em que a prestadora de trabalho se encontre grávida, seja puérpera ou esteja a amamentar, ainda que ocorra invocação de justa causa, não carece de parecer prévio emitido pela CITE.*
- 2.8. *De facto, é o próprio legislador que expressamente no preâmbulo do diploma regulamentar afirma entender necessário que este regime de trabalho continue especial em certas matérias, estando aí expressa-*

mente previstas as formas de cessação da relação laboral, designadamente a rescisão com invocação de justa causa, prevista no artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de Outubro, de onde se destacam, quanto a esta matéria, a circunstância especial de não se poder exigir processo disciplinar, conforme resulta do n.º 3 do artigo 29.º, e a circunstância de que mesmo que judicialmente venha a ser declarada insubsistente a alegação de justa causa para o despedimento, a reintegração do trabalhador só possa ocorrer por acordo, nos termos indicados no artigo 31.º, conclui a informação n.º 72/CITE/05.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Assim, com base nos argumentos supradescritos, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego não tem que se pronunciar sobre este processo de despedimento, por via da especial relação de confiança que o legislador suscita, atenta a legislação especial regulamentadora do regime jurídico das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico, previsto no Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de Outubro, com as alterações introduzidas pela Declaração de Rectificação n.º 174/92, de 31 de Outubro, e pela Lei n.º 114/99, de 3 de Agosto.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 1 DE OUTUBRO DE 2007

PARECER N.º 78/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 319 – DG/2007

I – OBJECTO

1.1. Em 14 de Setembro de 2007, a CITE recebeu da Inspeção-Geral do Trabalho, enviado pelo Sr. Dr. ..., em representação da empresa ..., com sede em ... – ..., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida, ..., para efeitos de parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.2. A acusação feita à trabalhadora, e constante da nota de culpa, refere em síntese o seguinte:

Por problemas da antiga gerência, a conta bancária da firma foi alvo de uma penhora ordenada pelos Serviços da Segurança Social de Lisboa, em 4 de Junho p.p., desconhecendo a actual gerência tal situação (a fls. 4 da nota de culpa).

1.2.1. Daí que os ordenados das funcionárias, referentes ao mês de Maio p.p., tenham sido processados no dia 31 de Maio p.p., tendo os respectivos cheques sido entregues nesse mesmo dia a todas as funcionárias (a fls. 4 da nota de culpa).

1.2.2. Neste sentido, logo que a gerência tomou conhecimento da aludida execução ... *ou seja no próprio dia 4 de Junho p.p., comunicou de imediato o ocorrido a todas as funcionárias e, nesse mesmo dia, a gerente da firma emitiu e entregou a todas as funcionárias cheques da sua conta pessoal para substituir os cheques então entregues e que iriam forçosamente ser devolvidos pela razão acima referida* (a fls. 5 da nota de culpa).

1.2.3. Ficou ainda acordado ... *entre todas as funcionárias e a gerência que logo que aquelas recebessem os referidos cheques devolvidos entregá-los-iam de imediato à gerência, com vista à justificação dos respectivos incidentes bancários* (a fls. 5 da nota de culpa).

- 1.2.4. Todas as funcionárias procederam dessa forma, à exceção da arguida (a fls. 5 da nota de culpa).
- 1.2.5. *Ao ponto de ... a trabalhadora arguida recusa-se, ainda hoje, decorrido mais de um mês, a entregar o cheque devolvido, referente ao seu ordenado de Maio de 2007, apesar de já estar completamente ressarcida do seu respectivo valor desde 4 de Junho de 2007...* (a fls. 5 da nota de culpa).
- 1.3. A arguida ter-se-á desculpado, informando não estar em posse do aludido cheque, facto que a entidade empregadora estranha, dado ter conhecimento que o referido cheque *... lhe foi devolvido e remetido, por carta registada, para a residência da trabalhadora arguida* (a fls. 6 da nota de culpa).
- 1.3.1. *Sucedede que ... a gerência solicitou à trabalhadora arguida que então emitisse uma declaração, na qual referiria que o cheque devolvido já tinha sido resgatado pela entrega em 04/06/07 de outro cheque de valor igual, nada mais tendo aquela a reclamar referente ao seu vencimento de Maio de 2007* (a fls. 6 da nota de culpa).
- 1.3.2. Diz a gerência que esta declaração seria fundamental para justificar o cheque objecto de incidente bancário, sob pena de ficar inibida da emissão de cheques, por um prazo nunca inferior a dois anos (a fls. 6 da nota de culpa).
- 1.3.3. *Acresce que o prazo legal de justificação expira no final da corrente semana* (a fls 7 da nota de culpa).
- 1.3.4. A entidade empregadora afirma, a fls. 7 da nota de culpa, que *... A trabalhadora arguida não comparece ao serviço desde o dia 10 de Julho do corrente, não tendo comunicado essa sua ausência, nem, até hoje, apresentou qualquer justificação.*
- 1.3.5. A empresa nomeou o Instrutor Dr. ..., em 9 de Julho de 2007 (a fls. 1 do processo disciplinar).
- 1.3.6. O Instrutor ouviu as duas testemunhas arroladas pela acusação, em 27 de Julho p.p.
- 1.3.7. Do depoimento da primeira testemunha, de fls. 8 a 9 do processo disciplinar, resulta que:
- Foi a própria depoente quem recebeu o telefonema do gerente de conta do Colégio, informando da penhora ordenada pela Segurança Social.

- Do exposto informou a Sr.^a Dr.^a ... que, de imediato, mandou pagar o valor da penhora, junto da Tesouraria da Segurança Social de ... – tendo esse assunto ficado resolvido em ... *dois ou três dias*.
 - No dia 4 de Junho, é a própria depoente quem entrega, pessoalmente, a todas as funcionárias cheques emitidos da conta pessoal da Sr.^a Dr.^a Ilda a substituir aqueles outros aludidos cheques da conta do Colégio.
 - Confirma que todas as funcionárias se comprometeram a entregar os *primitivos cheques devolvidos, como as cartas do Banco com as despesas de devolução, a fim de serem ressarcidas, como o foram, de todas as despesas*.
 - Todas as funcionárias cumpriram a devolução dos cheques, até meados de Junho, à excepção da trabalhadora arguida.
 - Afirmar ainda ter contactado, pessoalmente, a trabalhadora arguida para assinar a declaração de recebimento, tendo sempre esta recusado.
 - Igual diligência terá sido levada a efeito pela gerente do Colégio e demais colegas de trabalho sem sucesso.
- 1.3.8. Do depoimento da segunda testemunha, de fls. 10 a 11, resulta a confirmação inequívoca dos factos, objecto da nota de culpa.
- 1.3.9. A empresa manifestou essa intenção à trabalhadora em 11 de Julho de 2007, conforme documento de fls. 2 a 7 do processo disciplinar.
- 1.3.10. A Instrutora do processo elaborou a Decisão Final em 6 de Setembro de 2007, onde:
- a) Confirma a descrição dos factos constantes da nota de culpa, classificando-os de per se como ... *muito graves*.
 - b) Sustenta a sua posição como base no depoimento das testemunhas arroladas pela acusação.
 - c) Atesta que ... *a carta enviada à trabalhadora arguida pelo Banco ... com a data de 05 de Junho de 2007 não foi, de facto, recepcionada por aquela, dado que os serviços dos CTT não conseguiram entregá-la*.
 - d) Acusa a recepção da justificação de ausências da trabalhadora arguida, no dia 12 de Julho, ou seja dois dias após o primeiro dia de falta, a fls. 70 da Decisão Final.

Em face da gravidade e consequências desses mesmos factos, conclui pela insustentabilidade da relação de trabalho, susceptível de integrar justa causa de despedimento, nos termos dos

n.ºs 1, 2 e das alíneas a) e e) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

1.3.11. A trabalhadora responde à nota de culpa (fls. 19 a 40) do processo disciplinar em 20 de Julho p.p., juntando 5 documentos com os quais pretende impugnar a acusação relativa à impossibilidade de entrega do cheque devolvido.

1.3.12. Da resposta apresentada pela auxiliar de educação ora arguida, de fls. 19 a 31 do referido processo, resulta em síntese o seguinte:

- A arguida aceita os factos constantes dos artigos 1.º, 2.º, 5.º e 6.º em parte, a partir da expressão *comunicou* ... da sua resposta à nota de culpa, ou seja admite que exercia essas funções para o colégio, tendo celebrado para o efeito um contrato sem termo, onde desempenhava as funções inerentes à categoria profissional, e que em 31 de Maio recebeu o seu cheque relativo ao salário desse mês.
- A arguida desconhece a eventual penhora instaurada pela Segurança Social contra a conta da entidade empregadora em 4 de Junho de 2007, bem como ... *igualmente não sabe se esta desconhecia tal processo de penhora.*
- A arguida procedeu, como é habitual, ao depósito do seu vencimento na sua conta junto do ..., onde é cliente.
- A arguida nega liminarmente ter querido reter o cheque do seu ordenado que lhe foi devolvido na sua conta bancária, por falta de provisão, dado que, conforme atesta com os documentos dos correios por ela juntos, não chegou sequer a receber.
- Outrossim, ficou atenta à sua eventual devolução para o entregar de imediato à gerência logo que fosse recepcionado na sua caixa de correio.
- Contrariamente ao alegado, a arguida estava preocupada com a situação, e mesmo grávida, deslocou-se pessoalmente à sua instituição bancária, para saber do paradeiro do aludido cheque.
- Conforme consta do documento 1 junto aos autos, o qual se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais, ...

Foi subscrita e confirmada pelo Sr. Gerente e sub-gerente da sucursal de ... a seguinte declaração: o Cheque n.º 9537705959, no valor de € 600, depositado e posteriormente devolvido na conta n.º ... em nome de ..., foi enviado para a morada

da mesma em correio registado com o n.º ..., não tendo sido devolvido a esta Instituição até à presente data.

- Consta ainda do documento n.º 2 o relatório síntese dos correios, onde se atesta ... 2007/06/11 – 10.00 – *Entrega não conseguida (dificuldades em localizar destinatário, aguarda notificação do receptor).*
 - A arguida refere todas as diligências feitas junto do Centro de distribuição postal de ..., para tentar encontrar o paradeiro da carta registada remetida pelo Banco, contendo o cheque devolvido, as buscas realizadas pela funcionária dos CTT, Sr.^a D.^a ..., confirmando que ... *na prestação de contas falhou este registo.*
 - Do exposto informou a entidade empregadora, com vista à descoberta do paradeiro do cheque extraviado.
- 1.4. Deparou-se com hostilidade e falta de compreensão por parte dos seus superiores, que ... *ainda a acusaram e continuam a acusar sem qualquer fundamento legal ou prova de recusar a entrega do aludido cheque* – conforme declara no artigo 9.º da sua resposta à nota de culpa.
- 1.5. A arguida encontra-se grávida de 5 meses e meio e teve que ficar de baixa médica, a partir de 10 de Julho de 2007, com consequente incapacidade para o trabalho, em face ... de um gravíssimo problema de ansiedade, nervosismo e angústia – conforme baixa médica (documento n.º 5) que junta.
- 1.6. Como retaliação, foi-lhe congelado o vencimento de Junho, facto que considera abusivo e ilegal.
- 1.7. Por conselho médico, deixou de atender telefonemas para não ser perturbada psicologicamente, atentas as ofensas contra a sua integridade moral, justificando, assim, não ter respondido às mensagens no sentido de assinar a declaração justificativa do cheque.
- 1.8. A arguida desempenha há mais de 7 anos com zelo o seu trabalho e trata com respeito os seus superiores, gerentes e clientes, não tendo nunca praticado qualquer acto susceptível de consubstanciar qualquer violação aos seus deveres de trabalhadora para com a entidade patronal.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O acesso ao emprego em condições de igualdade é um direito consagrado na Constituição da República Portuguesa e assegurado através de legislação específica. Também o direito das mulheres a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de

quaisquer regalias, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa, encontra especial acolhimento no ordenamento jurídico nacional, nomeadamente no Código do Trabalho e na Lei Regulamentadora.

- 2.2. Também o princípio constitucional decorrente do artigo 53.º estipula que sempre que se mostre necessário promover um despedimento, por motivo imputável ao trabalhador decorrente de comportamento que integre o conceito de justa causa de despedimento, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido em tal infracção a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis, nos termos do disposto no artigo 411.º do Código do Trabalho. Assim, a nota de culpa constitui peça fundamental do processo disciplinar, na medida em que é ela, e só ela, que delimita a acusação relevante, quer na fase *intra-empresarial*, quer mais tarde em sede judicial, onde será apreciada a licitude do despedimento.
- 2.3. Nos termos do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento se fundamenta em factos não relacionados com o estado de gravidez, puerpério ou lactância.
- 2.4. No caso *sub judice*, os dois factos, eventualmente censuráveis, trazidos ao processo pela acusação, a saber a eventual retenção do cheque devolvido e a alegada recusa na assinatura do documento justificativo, não constituem fundamento suficiente, susceptível de sustentar a sanção que se pretende aplicar à trabalhadora arguida.
- 2.5. *O conceito de justa causa para o direito de resolução tem implícitas as regras conformativas dos conflitos de direitos, nomeadamente os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade. Assim, o juízo de prognose da impossibilidade de manutenção das relações laborais entre trabalhador e empregador estrutura-se em critérios objectivos, ou seja, os próprios de um bom pai de família ou de um empregador normal, tendo-se em conta o princípio da proporcionalidade, em função da gravidade do comportamento disciplinarmente censurável e da culpa do trabalhador seu agente (Ac. STJ, de 04/12/1989: BMJ, 392.º – 374).*

Assim, verifica-se clara e concretamente que, embora possamos estar perante um comportamento disciplinarmente censurável, não existem factos alegados e provados pela acusação susceptíveis de sustentar a tese do despedimento, exactamente pela dúvida relativamente à existência do grau de culpa, elemento determinante em todo este processo.

- 2.6. Neste sentido, e tendo presente a matéria da acusação constante da nota de culpa, são requisitos da justa causa de despedimento:
- 1) Um elemento subjectivo – traduzido no comportamento culposos do trabalhador, por acção ou omissão;
 - 2) Um elemento objectivo – traduzido na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho;
 - 3) E o nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade, aferido segundo critérios de objectividade e de razoabilidade.
- 2.7. No caso *sub judice*, a entidade empregadora não consegue juntar prova bastante, capaz de sustentar a ilicitude dos factos alegados, ou seja:
- A arguida desrespeitou o acordo estabelecido de entrega do cheque n.º 9537705959, no valor de € 600, conforme consta do artigo 9.º da nota de culpa, a fls. 5.
 - A arguida teve conhecimento e viu a folha justificativa do recebimento do valor do vencimento de Maio, imprescindível à entidade empregadora para justificar o referido cheque.
- 2.8. Resulta ainda um latente clima de conflito entre entidade empregadora e trabalhadora.
- 2.9. Entendido o despedimento como a pena capital do direito disciplinar laboral, a sua aplicação só é legítima quando a gravidade da falta o legitime. Ora, no caso em apreço, não se nos afigura que o incumprimento de que a trabalhadora é acusada seja suficientemente grave para colocar em causa a possibilidade da subsistência da relação de trabalho.
- 2.10. *Conforme é aceite pela doutrina e jurisprudência: ... Para que se verifique justa causa de despedimento é necessário a existência cumulativa dos seguintes requisitos: comportamento culposos do trabalhador; gravidade das consequências; impossibilidade imediata e prática da manutenção da relação de trabalho; actualidade do comportamento; proporcionalidade e adequabilidade do despedimento à gravidade da infracção e culpabilidade do infractor. Todos estes requisitos devem ser apreciados tendo em conta o principio da confiança, elemento indispensável à determinação da exigibilidade ou não manutenção da relação de trabalho e para aquilatar da proporcionalidade da pena aplicada (Acórdão STJ de 06/06/2001: AD, 485.º – 700).*
- 2.11. O direito à segurança no emprego consagrado no artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa cede quando a permanência do trabalhador na empresa ponha em causa a existência ou a eficácia da estrutura produtiva por acto culposos ou ilegítimo seu.

- 2.12. A gravidade mede-se pela infracção em si, pelas consequências em que ocorreu a sua prática e pelo grau de culpabilidade do agente.
- 2.13. Dado o exposto, afigura-se que a sanção despedimento é manifestamente desadequada no caso em apreço.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Assim, por considerar não se verificarem os pressupostos constantes dos n.ºs 1 e 2 do disposto no artigo 396.º do Código do Trabalho, a CITE entende que o Colégio ..., L.^{da}, não ilidiu a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho e, nestes termos, o parecer é desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 1 DE OUTUBRO DE 2007, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA

PARECER N.º 79/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho conjugado com a alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 333 – DL-E/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 27 de Setembro de 2007, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio à extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., formulado pela Gerência da ..., L.^{da}, no âmbito de um processo de reestruturação promovido por aquela empresa.
- 1.2. Na carta enviada à CITE, recebida em 27 de Setembro de 2007, a gerência da empresa refere que a trabalhadora foi admitida ao serviço da entidade patronal, em Abril de 2004, com a categoria profissional de escriturária.
 - 1.2.1. Na mencionada carta é ainda referido que a trabalhadora esteve de licença de maternidade até ao dia 10 de Setembro de 2007.
 - 1.2.2. Da mencionada carta consta ainda que a actual conjuntura económica se tem feito sentir veementemente no sector e não tem permitido a evolução económica necessária a suportar os custos inerentes à contratação e manutenção de mão-de-obra, o que obrigou a adoptar uma política de redução de custos, com recurso aos seguintes expedientes: não renovação de contratos a termo celebrados, aquisição de maquinaria que substitua mão-de-obra especializada, reciclagem de trabalhadores, reestruturação do departamento comercial e vendas e também do departamento administrativo e financeiro.
 - 1.2.3. Acresce que a empresa se tem vindo a confrontar com outros/as concorrentes, nomeadamente com o ... e o ...
 - 1.2.4. Tendo em vista a obtenção da redução dos custos necessários à continuação da laboração da empresa e consequentemente à manutenção dos restantes postos de trabalho, a empresa deliberou extinguir o posto de trabalho da trabalhadora no departamento contabilístico-financeiro, uma vez que as funções desempenhadas pela mesma podem ser levadas a cabo por outro colaborador afecto a outro departamento.

A única função que não será executada pelo referido colaborador é a de telefonista, mas a empresa irá contratar outra

colaboradora a quem pagará um salário muito inferior ao da trabalhadora.

À trabalhadora não foi proposto desempenhar as funções de telefonista, em virtude de a empresa considerar ser desprestigiante e desmotivante para a mesma o exercício de tais funções, para além de não poder legalmente proceder à redução do seu salário para o equivalente ao ordenado mínimo mensal.

- 1.2.5. Mais consta da mencionada comunicação que não existem contratos a termo para o desempenho de tarefas correspondentes às do posto de trabalho que pretende extinguir, embora exista um posto de trabalho com a mesma categoria profissional, cujas funções são bastante distintas, uma vez que a trabalhadora apoia o departamento contabilístico-financeiro e o outro colaborador é licenciado em contabilidade e presta apoio ao departamento comercial.
- 1.2.6. O despedimento não se deve a nenhuma actuação culposa, quer do empregador, quer do trabalhador.
- 1.2.7. Não se verifica a existência de qualquer contrato a termo para o desempenho das tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto.
- 1.3. Não é dado cumprimento ao disposto no artigo 423.º do Código do Trabalho, uma vez que na empresa não existe comissão de trabalhadores e a trabalhadora não é representante sindical.
- 1.4. O posto de trabalho existente, com a mesma categoria profissional, tem um conteúdo funcional completamente diferente do posto de trabalho ocupado pela trabalhadora.
- 1.5. Será colocada à disposição da trabalhadora a compensação devida.
- 1.6. Na comunicação de intenção de proceder ao despedimento, a direcção da empresa reitera o referido na comunicação remetida à CITE, em 27 de Setembro de 2007.
- 1.7. Na resposta à comunicação de intenção de despedimento, a trabalhadora opõe-se ao despedimento e refere que a empresa não tem intenção de extinguir o seu posto de trabalho, uma vez que foi substituída por outro trabalhador.
- 1.8. Na resposta à comunicação de intenção de despedimento, a trabalhadora refere ainda que existem outros/as trabalhadores/as com menor antiguidade que exercem actividades similares e que a empresa tem intenção

de contratar outra pessoa para ocupar o seu lugar, de modo a pagar uma remuneração inferior à que lhe paga.

- 1.9. Em 15 de Setembro de 2007, a empresa remeteu uma carta à trabalhadora, na qual reitera que irá extinguir o referido posto de trabalho e que a colaboradora que ocupa o lugar da trabalhadora fora contratada ao abrigo da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 129.º do Código do Trabalho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A legislação nacional prevê o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias (cfr. n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa).
- 2.2. Como consequência do princípio constitucional indicado, dispõe o n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências mencionadas é, de acordo com a alínea *e*) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- 2.3. Assim sendo, a CITE, ao pronunciar-se sobre um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, que lhe é presente (onde não opera a presunção legal consagrada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho), tem obrigatoriamente de conhecer da matéria de facto, verificar da sua conformidade com as normas legais, e apreciar se a entidade patronal fundamentou e demonstrou objectivamente as medidas que adoptou, de forma a afastar a possibilidade de as mesmas se relacionarem directamente com o estado da trabalhadora, conforme tem sido expresso em vários pareceres emitidos por esta Comissão.
- 2.4. Nos termos do disposto no artigo 402.º do Código do Trabalho, a extinção do posto de trabalho é definida por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento colectivo.
- 2.5. Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 397.º do Código do Trabalho consideram-se, nomeadamente:
 - a) *Motivos de mercado – redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços*

ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;

- b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, a reestruturação da organização produtiva ou a substituição de produtos dominantes;*
- c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.*

- 2.6. Ora, embora a empresa alegue ter motivos de ordem estrutural para extinguir o posto de trabalho da trabalhadora, o despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ocorrer desde que, cumulativamente, se verifiquem os requisitos constantes do artigo 403.º do Código do Trabalho e se encontrem cumpridos os procedimentos enumerados nos artigos 423.º a 425.º do referido diploma.

Com efeito:

No que se refere à parte formal, e uma vez que a empresa alega que existe um outro trabalhador com a mesma categoria profissional da trabalhadora, verifica-se que não foram indicados os critérios que serviram de base à selecção da trabalhadora, estabelecidos no n.º 2 do artigo 403.º do Código do Trabalho.

Também no que diz respeito ao cumprimento da alínea *b)* do n.º 3 do artigo 423.º do Código do Trabalho por parte da entidade patronal, constata-se que, da comunicação de intenção de despedimento, não consta indicação sobre a categoria profissional da trabalhadora.

- 2.7. Por outro lado, não resulta claro qual a categoria profissional que a empresa pretende extinguir, se a de contabilista ou a de escriturária, uma vez que a empresa refere, na comunicação remetida à CITE, que pretende extinguir a categoria profissional de escriturária no departamento contabilístico-financeiro e, no quadro de pessoal respeitante ao mês de Outubro de 2006, a trabalhadora consta indicada como sendo contabilista.
- 2.8. Assim, face à não observância das formalidades procedimentais, e ainda ao facto de a entidade patronal não ter fundamentado e demonstrado objectivamente que as medidas que adoptou nada têm a ver com o estado da trabalhadora, a extinção do posto de trabalho da trabalhadora, a ocorrer nestes termos, poderá consubstanciar uma discriminação em função do sexo.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao que antecede, a Comissão emite parecer desfavorável à extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., devido ao exposto nos pontos 2.6. a 2.8. do presente parecer jurídico.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 26 DE OUTUBRO DE 2007

PARECER N.º 80/CITE/2007

Assunto: Exercício do direito a licença parental, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 43.º do Código do Trabalho

I – OBJECTO

- 1.1. Em 04 de Julho de 2006, a CITE recebeu um ofício da Sr.^a Vogal Executiva do Centro ..., no qual é solicitado a emissão de parecer, relativamente ao conteúdo de uma informação prestada pela Secretaria-Geral do ... e ao conteúdo de um requerimento apresentado por ..., administradora hospitalar.
- 1.2. Em 25 de Novembro de 2005, a referida trabalhadora dirigiu um requerimento ao Presidente do Conselho de Administração do Centro ..., no qual solicita autorização para trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, no período entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2006, de acordo com o disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 43.º do Código do Trabalho.
 - 1.2.1. No canto superior esquerdo do citado requerimento encontra-se manuscrito o seguinte despacho:

O Conselho de Administração do ... nada tem a opor à pretensão da requerente.
Ao SGRH para os devidos efeitos.
Assinado e datado de 19/12/05.

Ainda assim, a Vogal do referido Conselho de Administração, em 22 de Dezembro de 2005, solicitou à Secretária-Geral do ... informação sobre a aplicação da referida norma ao pessoal dirigente, tendo em conta que este grupo de pessoal goza de isenção de horário.
- 1.3. Da informação prestada pela Secretaria-Geral do ..., consta que o exercício do referido direito (...) *Envolve, não apenas alteração do horário de trabalho a que os interessados estão sujeitos, mas também do regime de duração diária e semanal de trabalho e, portanto, indirectamente, o de assiduidade que em regra impende sobre qualquer trabalhador ou funcionário.*
- 1.4. Mais consta da referida informação que existem (...) *dois deveres gerais que cedem parcialmente, perante o exercício daquele direito: o dever de pontualidade e o de assiduidade (cfr. artigo 3.º, n.º 4 alíneas g) e h) e n.ºs 11 e 12 do Decreto-Lei n.º 24/84, de 16/01, diploma que*

estabelece o Estatuto Disciplinar dos Funcionários e Agentes da Administração Pública).

- 1.5. *Consta ainda da referida informação que o regime de isenção de horário de trabalho não dispensa a observância do dever geral de assiduidade, nem o cumprimento da duração semanal de trabalho legalmente estabelecida (...) (cfr. n.º 2 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/98, de 18/08).*
- 1.6. *Por último, consta da referida informação que os administradores hospitalares se encontram sujeitos ao regime de isenção de horário a que se encontra sujeito o pessoal dirigente da Administração Pública, de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 101/80, de 08/05, impendendo sobre os mesmos, ainda, o dever especial de, em qualquer momento, comparecer ao serviço, se chamados (cfr. artigos 13.º e 34.º, alínea c), do Estatuto do Pessoal Dirigente da Administração Pública, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15/01, alterado e republicado pela Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto).*
- 1.7. *A razão de ser da atribuição deste regime aos cargos dirigentes e aos funcionários inseridos na carreira de administração hospitalar resulta, (...) da necessidade de acautelar o cabal exercício das funções de direcção e gestão a que os mesmos estão adstritos, as quais envolvem um nível superior de complexidade e disponibilidade por parte dos seus titulares.*

Face ao exposto, a Secretária-Geral do ... considera que a alínea b) do n.º 1 do artigo 43.º do Código do Trabalho não é aplicável aos administradores hospitalares.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Sr.^a Dr.^a ..., administradora hospitalar de 3.º grau, encontra-se abrangida pelo diploma que define os princípios e os órgãos de gestão hospitalar (Decreto-Lei n.º 101/80, de 8 de Maio).
- 2.2. A aludida lei refere no seu n.º 3 do artigo 13.º que as funções de administrador/a hospitalar são exercidas em regime de comissão de serviço, nos termos do n.º 2 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 191-F/79, de 26 de Junho (actualmente Decreto-Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto), dado tratar-se de um cargo de dirigente.
- 2.3. A referida lei prevê ainda no seu n.º 1 do artigo 28.º, sob a epígrafe *Salvaguarda de direitos*, o que se transcreve:

Os titulares de cargos dirigentes gozam, independentemente do seu vínculo de origem, dos direitos gerais reconhecidos aos funcionários do

serviço ou organismo em que exerçam funções. O que significa que as disposições constantes dos artigos 22.º a 52.º do Código do Trabalho (direitos gerais relativos à protecção da maternidade e da paternidade) são aplicáveis a estes/as trabalhadores/as por remissão da aludida lei.

- 2.4. Para assistência a filho ou adoptado e até aos seis anos da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, de acordo com as alíneas *a)* a *c)* do n.º 1 e o n.º 7 do artigo 43.º do Código do Trabalho:
 - a) A licença parental de três meses;
 - b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
 - c) A períodos intercalados de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;
 - d) A ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que reguladas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
- 2.5. Para exercício de tal direito, o/a trabalhador/a deve avisar previamente a entidade patronal com trinta dias de antecedência (cfr. n.º 6 do referido artigo).
- 2.6. As condições de atribuição deste direito para o sector privado e para o sector público encontram-se previstas no artigo 76.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 2.7. Face ao que antecede, e uma vez que a disposição legal constante da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 43.º do Código do Trabalho é aplicável aos/as trabalhadores/as que exerçam funções de administrador/a hospitalar, por remissão do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto, e a trabalhadora cumpriu a lei aquando do pedido de trabalho a tempo parcial durante 12 meses, não assiste razão ao ... para recusar o gozo do referido direito com base nos fundamentos invocados.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. A disposição legal constante da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 43.º do Código do Trabalho é aplicável aos/às administradores/as hospitalares por remissão do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 26 DE OUTUBRO DE 2007

PARECER N.º 81/CITE/2007

Assunto: Direito ao subsídio de almoço durante o período das licenças por maternidade e por paternidade dos trabalhadores do ... inscritos na CAFEB (Caixa de Abono de Família dos Empregados Bancários)
Processo n.º 68 – QX/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 21/08/2006, a CITE recebeu da Comissão de Trabalhadores do ... um pedido de parecer sobre o assunto referido em epígrafe.
- 1.2. Com efeito, a Comissão de Trabalhadores do ... juntou ao citado pedido de parecer um parecer da sua autoria, no sentido de que o subsídio de almoço deveria ser pago aos trabalhadores do ... inscritos na CAFEB, durante o período de gozo das licenças por maternidade e por paternidade, e outro parecer em sentido inverso, que mereceu a concordância do Senhor Dr. ..., membro do Conselho de Administração do ...
- 1.3. Os referidos pareceres centram-se fundamentalmente em entendimentos contraditórios sobre o pagamento ou não pagamento do subsídio de almoço, conforme considerassem ou não esse subsídio como parte integrante da retribuição.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 4.º do Código do Trabalho, as normas deste Código podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo quando delas resultar o contrário e não podem ser afastadas por regulamento de condições mínimas.
- 2.2. Ora, vejamos quais são as normas do Código do Trabalho e respectiva regulamentação que, relativamente ao direito ao subsídio de almoço durante o período das licenças por maternidade e por paternidade, podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva:
 - 2.2.1. Assim, temos as alíneas *a)* e *b)* do n.º 1 do artigo 50.º do Código do Trabalho e o n.º 1 do artigo 103.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta aquele Código, que estabelecem que os trabalhadores inscritos no regime geral da segurança social têm direito a um subsídio durante o gozo das licenças por maternidade e por paternidade, uma vez que estas licenças não determinam perda de quaisquer direitos, sendo consideradas como prestação efectiva de serviço, salvo quanto à retribuição.

- 2.2.2. E, os artigos 109.º n.º 1, 112.º n.º 1 e 113.º n.º 1 da citada Lei n.º 35/2004, que prevêem que os trabalhadores abrangidos pelo regime de protecção social da função pública mantêm o direito à retribuição, incluindo os suplementos de carácter permanente sobre os quais incidam descontos para a Caixa Geral de Aposentações, bem como o direito ao subsídio de refeição, durante o gozo das licenças por maternidade e por paternidade, uma vez que estas licenças são consideradas como prestação efectiva de serviço para todos os efeitos.
- 2.3. De facto, parece não resultar das referidas normas regulamentadoras do Código do Trabalho, que estas não possam ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, no que toca ao aludido direito ao subsídio de almoço.
- 2.3.1. Assim, ao caso em apreço é aplicável o n.º 10 da cláusula 133.^a do Acordo Colectivo de Trabalho (ACT) entre o Banco ..., S.A., e o Sindicato dos Bancários do Norte, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005, segundo a qual *as licenças, dispensas e faltas, previstas no âmbito do regime da maternidade e paternidade não poderão ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade e retribuição*, bem como o ACT entre o ... e o Sindicato Nacional dos Quadros Técnicos Bancários, publicado no mencionado B.T.E. que, no n.º 8 da cláusula 132.^a estabelece o mesmo regime.
- 2.3.2. Portanto, os ACT referidos estabelecem a obrigação de o Banco pagar a totalidade das prestações pecuniárias aos seus colaboradores que gozem do direito a licenças, dispensas e faltas no âmbito do regime da maternidade e da paternidade.
- 2.3.3. Pois aquelas licenças, dispensas e faltas *não poderão ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade e retribuição*, o que significa que, para efeitos de subsídio de refeição, também não podem ser descontadas.
- 2.3.4. Com efeito, dada a redacção das aludidas cláusulas, em que as citadas ausências *não poderão ser descontadas para quaisquer efeitos, nomeadamente, férias, antiguidade e retribuição*, não releva para este efeito a discussão sobre se o subsídio de refeição integra ou não o conceito de retribuição, afigurando-se desnecessária tal discussão, uma vez que as referidas licenças, dispensas e faltas, ocorridas no âmbito do regime da maternidade e da paternidade, não poderão ser descontadas para quais-

quer efeitos, sejam eles quais forem, não importando, por isso, no caso *sub judice*, saber se o subsídio de refeição integra ou não o conceito de retribuição.

- 2.4. É de salientar que o princípio especial consagrado nas referidas cláusulas dos mencionados ACT se sobrepõe ao princípio geral, previsto no n.º 1 da cláusula 95.^a dos citados ACT, nos termos do qual o subsídio de almoço é atribuído por dia de trabalho efectivamente prestado, uma vez que as licenças, dispensas e faltas, ocorridas no âmbito do regime da maternidade e da paternidade, não podem ser descontadas para quaisquer efeitos.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE é de parecer que durante o período das licenças por maternidade e por paternidade os trabalhadores do ... inscritos na CAFEB têm direito ao pagamento do subsídio de almoço, nos termos do n.º 10 da cláusula 133.^a do ACT entre o ... e o Sindicato dos Bancários do Norte e do n.º 8 da cláusula 132.^a do ACT entre o ... e o Sindicato Nacional dos Quadros Técnicos Bancários, ambos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005, aplicáveis por força do artigo 4.º do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 26 DE OUTUBRO DE 2007

PARECER N.º 82/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 355 – DL-E/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 12/10/2007, a CITE recebeu da sociedade ..., L.^{da}, cópia de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A trabalhadora exercia funções de contabilista em várias empresas, em que o sócio da entidade patronal tinha participações.
- 1.3. A trabalhadora foi notificada, em 28/09/2008, dos motivos de extinção do posto de trabalho, alegando a empresa não ter recebido qualquer resposta no prazo a que alude o n.º 2 do artigo 423.º do Código do Trabalho.
- 1.4. A empresa pretende extinguir o posto de trabalho ocupado por aquela trabalhadora, tendo por fundamento *a fusão por incorporação da sociedade ..., L.^{da}, na sociedade ..., L.^{da} (que ora solicita o presente parecer), decorrente da necessidade de racionalizar os recursos existentes e desse modo reduzir os custos de funcionamento e de exploração e eliminar os procedimentos logísticos e administrativos comuns às duas empresas, a que acresceu a objectiva redução da actividade operacional dessas empresas que se vem verificando nos últimos anos.*
 - 1.4.1. Refere ainda a empresa que *como consequência directa dessa reestruturação na organização empresarial, resultou a existência na área administrativa de dois postos de trabalho excessitários, fruto da reorganização e aglutinação de tarefas que nessa área eram executadas nas duas empresas supra-identificadas, tendo sido um desses postos de trabalho já extinto em Outubro do ano transacto, confirmando-se os pressupostos de que a manutenção do outro posto de trabalho na área administrativa, se tomou igualmente impossível, impondo-se, em consequência a sua extinção.*

- 1.4.2. Alega, ainda, a empresa que *deixaram de ser executadas quase todas as tarefas a cargo da trabalhadora a despedir, caso das respeitantes às operações contabilísticas e fiscais da Sociedade incorporada, pois, a facturação dos postos de combustível passou a ser automaticamente integrada no sistema informático, de que resultou a libertação de um outro recurso na área administrativa, cuja disponibilidade era na prática quase totalmente absorvida pela execução dessas tarefas. As outras tarefas cujo desempenho estava a seu cargo, pese embora extravasassem o âmbito do seu contrato de trabalho, razão pela qual beneficiavam de uma contrapartida pecuniária autónoma, e que se traduziam na realização, embora sob supervisão de outrem, das operações contabilísticas das várias Sociedades em que o sócio gerente da sua entidade patronal tinha participação, passaram a ser asseguradas pela Técnica Oficial de Contas.*
- 1.4.3. *O muito pouco que restou foi facilmente absorvido pelos outros elementos da área administrativa, bem comprovado pelo facto de nos últimos 11 meses não se ter verificado necessidade de prover essa área com outro qualquer recurso, mesmo que esporádica ou pontualmente, razão pela qual se pode concluir que o posto de trabalho a extinguir ficou prática e objectivamente esvaziado. Deste modo, e não dispondo a empresa de nenhum outro posto de trabalho com a sua categoria, aliás única, e funções que, em substituição, lhe possa ser oferecido, encontram-se reunidas todas as condições objectivas que determinam e permitem a extinção do citado posto de trabalho, nos termos dos artigos 402.º e seguintes do Código do 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 (*vide*, 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 directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea c) do artigo 3.º daquela directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.
- 2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres*, que é esta Comissão, conforme artigo 494.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regula aquela Código.
- 2.2.1. É de salientar que, nos termos do citado n.º 4 do artigo 51.º do Código do Trabalho *é inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova desse facto ao empregador*.
- 2.3. Afigura-se que, no presente despedimento por extinção de posto de trabalho, o empregador procedeu às comunicações previstas no artigo 423.º do Código do Trabalho e preencheu os requisitos a que alude o n.º 1 do artigo 403.º do mesmo Código, pois, sendo a categoria de contabilista, única na empresa, não faz sentido a referência aos critérios estabelecidos no n.º 2 do mesmo artigo.
- 2.3.1. Acresce que a trabalhadora não se pronunciou sobre o presente despedimento por extinção de posto de trabalho, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 424.º do Código do Trabalho.
- 2.4. Apesar da licitude do presente despedimento por extinção de posto de trabalho, deve o empregador respeitar os direitos dos trabalhadores, nos termos do artigo 404.º do Código do Trabalho, nomeadamente, o que diz respeito ao aviso prévio a que alude o artigo 398.º do mesmo Código, segundo o qual *a decisão de despedimento com menção expressa do motivo, deve ser comunicada por escrito, a cada trabalhador com uma antecedência não inferior a 60 dias relativamente à data prevista para a cessação do contrato*.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 26 DE OUTUBRO DE 2007**

PARECER N.º 83/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 348 – DG-E/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 10 de Outubro de 2007, a CITE recebeu da mandatária da Instituição ... pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., a exercer funções de Monitora de 2.ª na valência Actividades de Tempos Livres (ATL), no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho.
- 1.2. Conforme informação constante do pedido dirigido à CITE, é referido que:
 - A entidade empregadora é uma instituição sem fins lucrativos, que subsiste por via das participações do Estado, bem como das mensalidades dos seus utentes;
 - Com o conhecimento do Ministério da Educação, e até ao Ano Lectivo de 2005/2006, por necessidade da população servida pela instituição, manteve-se em funcionamento o ATL, pese embora as alterações legislativas tenham determinado a permanência das crianças por maiores períodos de tempo, nas escolas;
 - Para assegurar o funcionamento do ATL, foi contratada a trabalhadora, sendo a única exclusivamente afecta a esta valência e que possui habilitações literárias e profissionais para esta área específica;
 - Por motivo de cessação dos acordos com a Segurança Social para o Ano Lectivo de 2007/2008, a entidade empregadora foi forçada a encerrar o ATL, não existindo crianças para esta valência;
 - As restantes valências da Instituição são a Creche e a Pré-Escolar. A especificidade da função desempenhada e as habilitações profissionais da trabalhadora, assim como o facto de o quadro de pessoal da entidade empregadora estar completamente preenchido e corresponder ao necessário para o seu funcionamento, torna impossível a subsistência da relação de trabalho com a trabalhadora;
 - A entidade empregadora deixou de poder assegurar um posto de trabalho à trabalhadora, pelo que terá de o extinguir, sendo impossível o seu enquadramento noutra local, com a mesma categoria ou com categoria diferente noutras funções;
 - Não existem contratos a termo para estas tarefas;

- Será colocada à disposição da trabalhadora a legal e devida compensação;
 - Não existem na Instituição estruturas representativas dos trabalhadores e não foi solicitada a intervenção dos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral;
 - Esta situação não se deve a actuação culposa de nenhuma das partes;
 - Não se aplica o regime previsto para o despedimento colectivo.
- 1.3. Da comunicação da extinção de posto de trabalho, de 2 de Julho de 2007, consta, sucintamente, que:
- Por motivo de cessação dos Acordos com a Segurança Social e por inexistência de inscrições de utentes para o ATL, a Instituição ... tem necessidade de extinguir esta valência;
 - A extinção do posto de trabalho abrange unicamente a trabalhadora, verificando-se cumulativamente todos os requisitos do artigo 403.º do Código do Trabalho;
 - É dado conhecimento à trabalhadora dos direitos que lhe estão consignados nos artigos 399.º, 401.º e n.º 2 do 424.º do Código do Trabalho e no Contrato Colectivo de Trabalho aplicável.
- 1.4. Não consta do processo qualquer oposição da trabalhadora ao despedimento por extinção do seu posto e trabalho.
- 1.5. O presente processo é composto, para além dos documentos acima mencionados, por:
- Decreto do ... de Lisboa, de 04/06/1990;
 - Mapa de registo de alterações mensais;
 - Acta da Congregação ..., de 10/07/2007;
 - Ofício do Instituto da Segurança Social, n.º 1129;
 - Procuração forense.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.¹
- Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

¹ N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

- 2.1.1. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
Cabe à CITE emitir o parecer referido, por força da alínea *e*) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 2.2. Nos termos do artigo 402.º do Código do Trabalho, a extinção do posto de trabalho é determinada por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento colectivo.
- 2.2.1. São considerados motivos estruturais o desequilíbrio económico-financeiro, a mudança de actividade, a reestruturação da organização produtiva ou a substituição de produtos dominantes (cfr. alínea *b*) do n.º 2 do artigo 397.º do Código do Trabalho).
- 2.3. De acordo com a informação veiculada pela entidade empregadora, o presente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho é motivado pelo facto de ter cessado o Acordo que aquela Instituição detinha com a Segurança Social e que permitia o funcionamento do ATL (de momento já sem inscrições de alunos) e, em consequência desta extinção, pela negociação da reutilização das instalações vagas para alargamento da valência Creche.
- 2.3.1. De acordo com Anexo I do Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública – Revisão Global, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 08/05/2006, verifica-se serem distintas as funções desempenhadas por monitores/as e educadores/as de infância. Assim, enquanto que o monitor *planeia, prepara, desenvolve e avalia sessões de formação de uma área específica utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequadas (...)*, o educador de infância *organiza e aplica os meios educativos e adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança, nomeadamente, psicomotor, afectivo, intelectual, social e moral; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma acção educativa integrada*.
- 2.4. Para se efectivar um despedimento por extinção de posto de trabalho, é necessária a verificação dos requisitos previstos nos artigos 402.º a 404.º do Código do Trabalho e o cumprimento do procedimento estabelecido nos artigos 423.º a 425.º do mesmo diploma.

2.5. Para efeitos do artigo 403.º do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:

- Os motivos indicados não sejam devidos a uma actuação culposa do empregador ou do trabalhador;
- Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- Não se verifique a existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
- Não se aplique o regime previsto para o despedimento colectivo;
- Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.

2.5.1. Havendo uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico na mesma secção ou estrutura equivalente, devem ser observados os seguintes critérios:

- 1.º Menor antiguidade no posto de trabalho;
- 2.º Menor antiguidade na categoria profissional;
- 3.º Categoria profissional de classe inferior;
- 4.º Menor antiguidade na empresa.

A subsistência da relação de trabalho torna-se praticamente impossível desde que, extinto o posto de trabalho, o empregador não disponha de outro que seja compatível com a categoria do trabalhador (cfr. n.º 3 do artigo 403.º do Código do Trabalho).

2.6. Quando o posto de trabalho a extinguir diz respeito a uma trabalhadora grávida, acresce aos requisitos mencionados uma especial protecção legal, imposta pela Constituição e pelo n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, como forma de proteger a maternidade como um valor social eminente.

Nos casos de despedimento por extinção de posto de trabalho, a lei não determina a existência de uma presunção legal, apenas ilidível com apresentação de prova em contrário (como acontece no caso de se verificar a intenção de despedimento por facto imputável a uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante). A especial protecção consagrada nesta modalidade de cessação do contrato de trabalho traduz-se na obrigação, que impende sobre a entidade empregadora, de fundamentar e demonstrar objectivamente as medidas adoptadas, com vista a afastar a possibilidade de estas se afigurarem como menos favoráveis a uma trabalhadora pelo facto de se encontrar grávida.

2.7. De acordo com a alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, no caso de despedimento por extinção do posto de trabalho de trabalhadora grávida, o processo deve ser remetido à CITE, depois das consultas referidas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 424.º do Código

do Trabalho, não constando do processo, no entanto, qualquer oposição da trabalhadora ao despedimento.

- 2.8. À CITE cabe, por força das suas atribuições, averiguar a objectividade da selecção do posto de trabalho a extinguir.

Em face da extinção da valência de ATL na Instituição onde a trabalhadora presta a sua actividade como Monitora de 2.^a, o critério utilizado para a escolha do posto de trabalho a extinguir foi o da única trabalhadora afecta exclusivamente àquela valência e com habilitações profissionais correspondentes à actividade desenvolvida, enquanto Monitora de 2.^a.

De facto, conforme consta do quadro de pessoal junto ao processo, a trabalhadora é a única com a referida categoria profissional, alegando e fundamentando a entidade empregadora a impossibilidade de reafecção desta sua trabalhadora às valências de Creche e Pré-Escolar, atendendo às suas habilitações profissionais e ao facto da Instituição já dispor no seu quadro, que se encontra totalmente preenchido, do pessoal necessário para garantir, inclusive, o alargamento da valência Creche, negociado com a Segurança Social (offício n.º 1129), e que prevê um acréscimo de nove crianças, para a qual apenas são necessárias Educadoras de Infância e Auxiliares de Educação, e não Monitoras.

De acordo com os argumentos apresentados, conclui-se que a escolha da trabalhadora grávida assenta em critérios objectivos, suficientemente demonstrados, em virtude de ser a única trabalhadora que, em exclusivo, se encontra afecta à valência ATL e não possui habilitações profissionais compatíveis com o desempenho de funções na valência Creche.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável ao despedimento, por extinção do posto de trabalho, da trabalhadora grávida ..., promovido pela Instituição ..., por se apresentar suficientemente fundamentado com objectividade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 26 DE OUTUBRO DE 2007

PARECER N.º 84/CITE/2007

Assunto: Não emissão de parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho – Flexibilidade de horário
Processo n.º 358 – FH/2007

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu, em 15 de Outubro de 2007, da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário, apresentado pela trabalhadora, ..., a exercer funções na secção de peixaria do estabelecimento da empresa, em ..., nos termos seguintes:
 - A trabalhadora usufrui de um horário flexível desde 2 de Novembro de 2005, terminando essa autorização no próximo dia 2 de Novembro de 2007;
 - Esse horário tem início às 08.00h e termina às 17.00h;
 - A trabalhadora presta serviço na secção de peixaria, na qual trabalham mais dois trabalhadores, tendo um deles um bebé de um ano;
 - No quadro de pessoal da loja, existem mais quatro trabalhadores com crianças de idade inferior a três anos;
 - O período de abertura do estabelecimento é das 08.00h às 21.00h (Verão) e 20.45h (Inverno);
 - O número de trabalhadores da loja é, actualmente, de trinta e quatro, dos quais vinte e sete são mulheres e, dessas, nove são mães trabalhadoras com filhos menores de doze anos;
 - O fluxo de clientes processa-se com mais intensidade a partir do fim da tarde, sendo necessário aumentar a capacidade de atendimento nesse período;
 - Em conclusão, a trabalhadora já usufruiu de um horário flexível durante dois anos. Tendo em conta que não é possível ter mais que um trabalhador, nesta secção, a gozar este regime, será de dar oportunidade a outros colegas que têm filhos menores, existindo outras trabalhadoras a solicitar um horário flexível.
- 1.2. Do requerimento apresentado pela trabalhadora, em 21/09/2007, consta um pedido de renovação do horário flexível que tem vindo a praticar, por um período de dois anos, por se manterem os motivos que a levaram a solicitar este tipo de horário.

- 1.3. Da intenção de recusa comunicada à trabalhadora, em 25 de Setembro de 2007, constam, sucintamente, os seguintes argumentos:
- A trabalhadora usufrui deste direito desde 2 de Novembro de 2005;
 - O horário que pratica é das 8.00h às 17.30h, e terminará no próximo dia 2 de Novembro;
 - Na secção de peixaria existem três trabalhadores;
 - Uma das trabalhadoras tem um bebé de um ano;
 - No quadro total da loja existem mais quatro trabalhadores com crianças de idade inferior a três anos;
 - Como a trabalhadora já usufruiu do direito a trabalhar em horário flexível durante dois anos, por uma questão de justiça, deve ser dada a oportunidade a outras trabalhadoras com filhos menores, tanto mais que não é possível que mais do que um/a trabalhador/a da secção de peixaria esteja neste regime.
- 1.4. Da apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa apresentada pela trabalhadora, com data de 4 de Outubro de 2007, consta sucintamente que, não tendo sido esta informada da existência de outro pedido semelhante por parte dos trabalhadores da secção de peixaria, a recusa para a prorrogação do horário flexível não tem fundamento legal, pois nenhum facto se alterou, tendo sido possível a prática daquele horário.
- 1.5. A trabalhadora junta ao seu pedido uma declaração emitida pela empresa ..., S.A., certificativa da actividade profissional de ...

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

1. *Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*
2. *A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

Também a alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores, que *todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.*

- 2.2. Para concretização dos princípios constitucionais enunciados, e sob a epígrafe *Tempo de trabalho*, prevê o artigo 45.º do Código do Trabalho

o direito do trabalhador, com um ou mais filhos menores de doze anos, a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

O direito enunciado encontra-se regulamentado, para os trabalhadores com contrato individual de trabalho¹, nos artigos 78.º a 82.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, aí se estabelecendo as regras respeitantes ao seu exercício.

2.2.1. Para tal, consagra o n.º 1 do artigo 80.º da referida lei regulamentar que o trabalhador deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de flexibilidade de horário:

- Solicitar ao empregador a flexibilidade de horário por escrito e com uma antecedência de trinta dias em relação à data em que pretende iniciar o exercício deste direito;
- Indicar o prazo previsto em que pretende gozar de um regime de trabalho especial, com um limite de dois ou três anos, consoante se trate de menos de três filhos ou se trate de três filhos ou mais;
- Declarar que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

2.2.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. Além do dever de fundamentação da recusa, e sempre que esta ocorra, é ainda obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando a sua falta a aceitação do pedido deste, nos precisos termos em que o formulou.²

Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.³

¹ Vide artigos 1.º, 110.º e seguintes da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

² Vide n.ºs 6 e 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

³ Vide n.º 3 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.3. Ao abrigo da legislação mencionada, a empresa enviou à CITE o presente processo, cujo conteúdo determina as seguintes considerações:

2.3.1. O pedido de flexibilidade de horário formulado pela trabalhadora não obedece aos requisitos formais estabelecidos no n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e indicados no ponto 2.2.1. do presente parecer, porquanto requer a *renovação de uma jornada flexível* possibilidade que não vem prevista nos artigos 79.º e seguintes da mencionada Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e não apresenta declaração em como o/s menor/es faz/em parte do seu agregado familiar, tendo já usufruído deste regime durante dois anos.

Nestes termos, não sendo referida a existência de um terceiro filho ou mais, e sendo confirmado pela empresa, e não contestado pela trabalhadora, que esta trabalha em regime de horário flexível há dois anos, encontra-se esgotado o prazo máximo legal durante o qual se pode solicitar um regime de trabalho especial, não sendo, por isso, possível fazer novo pedido ao abrigo da legislação mencionada neste parecer.

2.4. Face ao exposto, a CITE não tem razões para emitir parecer prévio à intenção de recusa, uma vez que a lei não prevê a renovação de pedidos de flexibilidade de horário e não foram observados os requisitos formais e substanciais determinados na legislação aplicável, designadamente por se ter esgotado o tempo máximo durante o qual é possível exercer este direito, pelo que, mesmo a considerar-se um novo pedido, este não tem qualquer efeito para o empregador.

III – CONCLUSÃO

3.1. Pelas razões indicadas nos pontos antecedentes, a CITE entende não ter fundamento legal para emitir parecer prévio no caso de um pedido de renovação da prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, nos termos requeridos pela trabalhadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 26 DE OUTUBRO DE 2007

PARECER N.º 85/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 357 – DG/2007

I – OBJECTO

- 1.1 Em 15 de Outubro de 2007, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos da legislação mencionada em epígrafe, formulado pelo mandatário da ..., S.A. – Sr. Dr. ..., relativamente à trabalhadora grávida ...
- 1.2 O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à arguida.
- 1.3 O processo disciplinar foi mandado instaurar pela administração da sociedade, com base na nota de ocorrência identificada a fls. 3 dos autos, a qual refere que, na sequência da reunião realizada no dia 16 de Julho de 2007, a administração da empresa tomou conhecimento que a trabalhadora e a sua superiora hierárquica *tinham cometido um eventual ilícito disciplinar ao enviar tardiamente para a SROC a documentação necessária para a elaboração do dossier fiscal de 2004, bem como conhecimento que não enviaram alguma documentação indispensável referente ao ano de 2005, (...) o que impossibilitou a certificação legal de contas e originou a emissão das declarações de impossibilidade na certificação legal de contas relativas a esses exercícios.*
- 1.4 A mencionada nota de ocorrência refere ainda que a administração da empresa deliberou aceitar a demissão da Directora Financeira, Dra. ..., na referida reunião.
- 1.5 Da nota de culpa (a fls. 36 a 40) consta que:
 - 1.5.1. A trabalhadora, que exerce as funções correspondentes à categoria profissional de contabilista, foi admitida ao serviço da entidade patronal, em 3 de Novembro de 2004, sendo responsável pela contabilidade da empresa.
 - 1.5.2. À data dos factos, a trabalhadora desempenhava as suas funções sob orientação directa da Directora Financeira, Dra. ...
 - 1.5.3. *De entre as suas funções incluem-se, entre outras, a tarefa de fornecer ao Revisor Oficial de Contas todos os elementos contabilísticos necessários e suficientes para a certificação legal das contas da (...) empresa.*

- 1.5.4. Na sequência da entrega à administração da empresa de duas declarações de impossibilidade de certificação legal de contas referentes aos anos de 2004 e 2005, foi realizada uma reunião com a Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, tendo esta alegado (...) *que a emissão da declaração referente ao ano de 2004 se tinha ficado a dever ao facto de a documentação necessária para a elaboração do dossier fiscal de 2004 ter sido enviada tardiamente (...) e a (...) emissão da declaração referente ao ano de 2005 se tinha ficado a dever ao facto de não ter sido enviada toda a documentação indispensável para a respectiva certificação legal de contas (...)*, nomeadamente do mapa de fluxos de caixa.
- 1.5.5. A referida sociedade (SROC) alegou ainda que, apesar de a documentação em falta ter sido solicitada à contabilista da empresa, por diversas vezes, não fora remetida na sua totalidade.
- 1.5.6. A trabalhadora não remetia em tempo útil os documentos para a SROC, e muitas vezes tinha dúvidas sobre o conteúdo dos documentos que elaborava.
- 1.5.7. Na reunião ocorrida em 16 de Julho de 2007, a arguida afirmou que se tinha esquecido de levar a documentação que tinha preparado para entregar à SROC, quando tinha sido a mesma a agendar a reunião.
- 1.5.8. A trabalhadora usou o nome da Sr.^a Dra. ... para validar a informação que enviava para a SROC, com o objectivo de se desresponsabilizar do cumprimento das suas funções.
- 1.5.9. Os factos descritos representam uma grave violação dos deveres profissionais da trabalhadora, nomeadamente do dever de realizar o trabalho com zelo e diligência e de cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução do trabalho e a todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, previstas nas alíneas *c)* e *d)* do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho.
- 1.5.10. Com o comportamento continuado e culposos, a arguida lesou interesses sérios da empresa ao causar-lhe graves prejuízos em termos de imagem, uma vez que sempre cumpriu com todas as suas obrigações, sendo tal enquadrado na alínea *d)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.
- 1.5.11. O comportamento da arguida é ainda susceptível de influenciar negativamente os colegas e de pôr em causa o poder de direcção da empresa.

- 1.5.12. A conduta culposa da arguida, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho e constitui justa causa de despedimento nos termos do n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho, sendo intenção da empresa proceder ao seu despedimento.
- 1.5.13. A entidade patronal fixou à trabalhadora um prazo de 10 dias úteis, para, querendo, consultar o processo e responder por escrito à nota de culpa, e requerer quaisquer diligências probatórias pertinentes para a descoberta da verdade.
- 1.6 Na resposta à nota de culpa (a fls. 47 a 49 dos autos), a trabalhadora alegou, em síntese, que:
- a) sempre desempenhou as suas funções com zelo e diligência;
 - b) as funções por si desempenhadas se circunscrevem às de mera executante de tarefas de contabilidade e que não é responsável pela contabilidade da empresa, nem exerce funções de coordenação e de direcção de trabalhadores ou serviços;
 - c) os elementos e a documentação a fornecer à SROC eram determinados, aprovados e certificados pela Sr.ª Dra. ..., após prévia verificação;
 - d) os mapas de fluxo de caixa de 2003 e 2004 foram elaborados pelos serviços da SROC, embora tenham sido apresentados e assinados em papel timbrado da ...;
 - e) sempre deu cumprimento a tudo quanto lhe foi determinado pela Sr.ª Dra. ...;
 - f) aquando da sua admissão na empresa, a Sr.ª Dra. ... disse-lhe que tinha sido preterida em relação a outras candidatas, devido ao facto de ser boa profissional;
 - g) é falso que tenha feito utilização abusiva e não autorizada do uso do nome da Sr.ª Dra. ..., embora o possa ter usado por determinação da mesma.
- 1.6.1. A trabalhadora arguida requereu a audição da testemunha, Dra. ..., a qual refere que a trabalhadora era responsável pela contabilidade da empresa e que, para além de outras tarefas, tinha que fornecer ao Revisor Oficial de Contas os elementos contabilísticos necessários e suficientes para a certificação legal das contas da empresa, o que vem comprovar parte dos factos constantes da nota de culpa.
- 1.6.2. A trabalhadora requer ainda a junção aos autos de:
- a) identificação e enumeração dos colaboradores ao serviço da entidade patronal em 2004;

- b) identificação e enumeração dos participantes na reunião ocorrida em 16 de Julho de 2007;
- c) identificação do actual Revisor Oficial de Contas, bem como de informação sobre o início das suas funções e localização da sua sede.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Embora a trabalhadora alegue que as funções que desempenha se circunscrevem às de mera executante de tarefas de contabilidade e que não lhe estão conferidas quaisquer funções de responsabilidade pela contabilidade da empresa, nem pela coordenação e direcção de trabalhadores ou serviços, dos elementos constantes dos depoimentos das testemunhas ouvidas no decurso do processo disciplinar, verifica-se que à arguida *...foi confiada a coordenação dos trabalhos de contabilidade da ..., os quais executava chefiando os restantes colaboradores do departamento administrativo ...* e era responsável pela área da contabilidade desde a sua admissão na empresa (cfr. depoimento de ... a fls. 54 dos autos).
- 2.2. À arguida cabia ainda a tarefa de fornecer ao Revisor Oficial de Contas todos os elementos contabilísticos necessários e suficientes para a certificação legal das contas da empresa, de acordo com o depoimento prestado por ..., a fls. 33 dos autos, e de ..., a fls. 34 e 54 dos autos.
- 2.3. Relativamente aos factos de que a arguida vem acusada, e constantes dos artigos 5.º a 15.º da nota de culpa – embora tais acusações se encontrem comprovadas (cfr. depoimento de ... a fls. 34, 35 e 54, depoimento de ..., a fls. 32 e 33 dos autos, e a prova documental junta ao processo disciplinar) e seja de censurar a conduta da trabalhadora arguida, estes comportamentos não constituem justa causa de despedimento, dado não se encontrarem reunidos os requisitos previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, conforme tem sido entendimento da jurisprudência dos Tribunais.

Com efeito:

(...) O despedimento com justa causa, pressupõe, (...), um comportamento ilícito e culposo do trabalhador, de tal gravidade objectiva, que – apreciado no quadro da gestão da empresa, tendo em conta, entre outras circunstâncias relevantes, o grau de lesão de interesses da entidade empregadora, o carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros – torne, prática e mediatamente, impossível a subsistência da relação laboral, ou seja, torne inexigível

ao empregador a manutenção do vínculo laboral (...) (Acórdão do STJ de 03/05/2006, proferido no processo 05S3821).

Ora, no que diz respeito ao requisito previsto no n.º 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, e muito embora a entidade patronal alegue que a trabalhadora com o seu comportamento (...) *lesou interesses sérios da empresa (...) ao causar-lhe (...) graves prejuízos em termos de imagem de entidade cumpridora de todas as suas obrigações (...)*, e que o seu comportamento é susceptível de influenciar negativamente os colegas e pôr em causa o poder de direcção da empresa, dos dados do processo não se retiram factos concretos e provados capazes de fundamentar qualquer prejuízo grave para a empresa.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. A direcção da empresa comprova as acusações que imputa na nota de culpa à trabalhadora arguida, mas os comportamentos da trabalhadora não se integram no conceito de justa causa de despedimento, uma vez que não se encontram reunidos os requisitos previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, conforme tem sido entendimento da jurisprudência dos tribunais.
- 3.2. Face ao que antecede, afigura-se-nos que a empresa ..., S.A., não ilidiu em termos suficientes a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, sendo o parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE NOVEMBRO DE 2007, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA, DA CIG – COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO E DA DGAL – DIRECÇÃO-GERAL DAS AUTARQUIAS LOCAIS

PARECER N.º 86/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 375 – DG/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 19 de Outubro de 2007, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos da legislação mencionada em epígrafe, formulado pelo Sr. Arquitecto ..., na qualidade de instrutor nomeado para conduzir o processo disciplinar instaurado à trabalhadora grávida ...
- 1.2. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à arguida.
- 1.3. O processo disciplinar foi mandado instaurar pela direcção da Cooperativa ..., CRL, com base numa participação disciplinar elaborada pela directora-geral da cooperativa.
- 1.4. Da nota de culpa (a fls. 74 a 86) consta que:
 - 1.4.1. Desde Fevereiro de 2000 que a trabalhadora desempenha as funções de Coordenadora do Serviço de Apoio Domiciliário, de Técnica de Serviço Social do Serviço de Apoio Domiciliário, de Técnica de Serviço Social da Formação Profissional e de Representante da ... no Grupo Executivo do Rendimento Social de Inserção, e que no período compreendido entre 11 de Julho e 08 de Novembro de 2006 exerceu as funções de Coordenadora do Centro de Formação e Emprego (artigo 1.º).
 - 1.4.2. No dia 26 de Março de 2007, a directora-geral da ... deu ordens expressas para que todos os dossiers de todas as áreas de Coordenação fossem verificados nessa semana, embora os coordenadores presentes na reunião do dia 18 de Abril de 2007, incluindo a Sr.^a Dr.^a ..., tivessem informado que os dossiers relativos às suas áreas funcionais se encontravam organizados e em conformidade (artigo 2.º).
 - 1.4.3. No dia 19 de Abril de 2007, dois técnicos do Instituto do Emprego e Formação Profissional deslocaram-se às instalações da entidade patronal, com o objectivo de inspecionar os dossiers de 2007 relativos ao Programa Constelação (programa que financia a formação e a integração profissional de pessoas

com deficiência), tendo os técnicos referido que voltariam à ... no dia 23 do corrente mês para inspecionar os dossiers relativos às acções realizadas durante o ano de 2006 (artigo 3.º).

- 1.4.4. Nessa sequência, a arguida comunicou à directora-geral da ... que os dossiers de 2006 do Programa Constelação não se encontravam organizados e lhes faltavam documentos, apesar de, nas reuniões ocorridas, nada ter informado sobre tal (artigos 5.º e 6.º).
- 1.4.5. Perante tal, a referida superiora hierárquica ordenou que ninguém fizesse mais nada, enquanto os referidos dossiers não estivessem organizados e em conformidade, e solicitou à arguida e à sua colega ... que elaborassem uma listagem dos documentos em falta (artigo 7.º).
- 1.4.6. Após a saída dos técnicos do IEF, a arguida e outras trabalhadoras colaboraram na organização dos dossiers, tendo o levantamento da documentação em falta e a realização dos procedimentos tendentes à regularização dos dossiers durado vários dias, por vezes, em horário nocturno (artigos 7.º e 8.º).
- 1.4.7. A directora-geral confrontou a arguida sobre o facto de se encontrarem em falta documentos que sabia ter assinado e a trabalhadora afirmou que os tinha procurado e os não tinha encontrado (artigo 10.º).
- 1.4.8. No dia 22 de Abril de 2007, a trabalhadora ... sentiu-se indisposta e foi a trabalhadora que a transportou ao hospital, embora outras colaboradoras da instituição se tivessem disponibilizado para a transportar, por forma a que a arguida continuasse a colaborar na organização dos processos (artigo 11.º).
- 1.4.9. No dia 23 de Abril de 2007, os técnicos do IEF voltaram às instalações da ... e a arguida limitou-se a entregar aos técnicos algumas pastas, quando deveria acompanhar a parte pedagógica, uma vez que a sua colega ... se encontrava ausente (artigo 12.º).
- 1.4.10. Após ter sido detectada a falta de algumas folhas de presença de formandos de carpintaria, a directora-geral, por lapso, solicitou à arguida que colmatasse a falta de sumários, o que levou a arguida a afirmar que os sumários se encontravam em conformidade e a dirigente a declarar *Dr.ª ... não é possível que não estivessem na madrugada de Domingo e hoje já estejam* (artigo 12.º).

- 1.4.11. Pelo que a arguida, em tom elevado, proferiu a frase que se transcreve: *A senhora está a afirmar que eu falsifiquei os sumários e eu não lho admito*. No entanto, a trabalhadora continuou com o mesmo tom de voz, o que levou aquela dirigente a declarar: *Dr.^a ..., baixe o tom de voz. Eu não sou sua colega, não fui sua colega na escola, sou a Directora e a senhora está a exceder-se*, e a trabalhadora afirmou, em voz alta e de forma a ser ouvida por outras pessoas, a frase que também se transcreve: *Eu é que não andei na escola com a Dr.^a ...* (artigo 12.º).
- 1.4.12. No dia 23 de Abril de 2007, foi comunicado à Sr.^a Dr.^a ... que, aquando da reorganização dos gabinetes (Fevereiro de 2007), a arguida e outras técnicas tinham retirado do gabinete inúmeros documentos *ao braçado*, o que levou aquela dirigente e outras colaboradoras a deslocar-se aos arquivos da ..., onde encontraram documentos respeitantes ao Programa Constelação, ao Apoio Domiciliário e ao Rendimento Social de Inserção, que se encontravam abandonados, amontoados em caixotes de cartão e completamente desorganizados (artigos 13.º e 14.º).
- 1.4.13. No dia 24 de Abril de 2007, na presença de outras trabalhadoras, a directora-geral confrontou a trabalhadora sobre o facto de existir um vasto número de documentos desorganizados da sua área funcional (artigo 15.º).
- 1.4.14. A directora-geral da cooperativa perguntou à arguida como se sentia e a trabalhadora respondeu aos gritos: *Estou mal. Como quer que esteja? Estou muito mal. E se quer saber, eu posso ter culpa mas não tenho culpa de tudo. E se quer ver se arranja por onde me pegar, escusa de ter tanto trabalho. Pede-me e eu faço-lhe uma lista* (artigo 15.º).
- 1.4.15. Ainda nesse dia, a directora foi informada que nos dossiers das áreas funcionais da trabalhadora faltavam documentos e havia documentos mal elaborados que careciam de rectificação (artigo 16.º).
- 1.4.16. A trabalhadora arguida não informou a directora-geral que os serviços que superintendia e coordenava não cumpriam os requisitos processuais e documentais exigíveis, nem, em momento algum, solicitou qualquer tipo de ajuda (artigo 19.º).
- 1.4.17. A inexistência, deficiência e/ou desorganização da referida documentação subjacente às áreas desenvolvidas pela arguida, a serem verificadas pelas entidades competentes, importam a

obrigação de proceder à devolução dos financiamentos atribuídos e executados, e a impossibilidade de obter financiamentos futuros, para além de descredibilizar a instituição (artigo 20.º).

- 1.4.18. Em 26 de Abril de 2007, terminaram as buscas para localizar diversa documentação e foi constatado que a arguida desconhecia quais os elementos documentais existentes e os que faltavam nos dossiers, cuja correcta organização e instrução eram da sua responsabilidade, tal como desconhecia o paradeiro de documentos que havia removido em caixotes para os arquivos que não tinha classificado e organizado em dossiers (artigo 21.º).
- 1.4.19. A falta de documentos, a falta de arquivo dos documentos existentes e a desorganização dos dossiers causaram enorme perturbação no funcionamento dos serviços, o que afectou a imagem da instituição e pode vir a originar graves consequências financeiras (artigo 24.º).
- 1.4.20. A direcção da instituição tomou conhecimento do comportamento da trabalhadora, através da participação que lhe foi dirigida pela directora-geral, em 08 de Maio de 2007 (artigo 25.º).
- 1.4.21. Os factos descritos representam uma grave violação dos deveres profissionais da trabalhadora, nomeadamente do dever de lealdade, do cumprimento de ordens e instruções, de zelo e diligência e de respeito e urbanidade, a que se encontra obrigada por força do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho (artigo 26.º).
- 1.4.22. Com a referida conduta a arguida cometeu infracção disciplinar grave, sendo intenção da ... proceder ao seu despedimento com justa causa, nos termos do n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho.
- 1.4.23. A entidade patronal fixou à trabalhadora um prazo de 10 dias úteis, para, querendo, consultar o processo e responder por escrito à nota de culpa, e requerer quaisquer diligências probatórias pertinentes para a descoberta da verdade.
- 1.5. Em 27 de Junho de 2007 (data anterior à entrega da resposta à nota de culpa), foi requerida a junção aos autos da procuração passada pela trabalhadora à Sr.^a Dr.^a ... e pedida a realização de várias diligências probatórias, nomeadamente as indicadas a fls. 94 e 95 do processo disciplinar.

- 1.5.1. Em 29 de Junho de 2007, foram juntos aos autos pelo instrutor do processo os documentos indicados no ponto 1.6. do presente parecer e os documentos identificados a fls. 98 e 103 dos autos, sendo que o documento a fls. 98 refere que a mandatária da trabalhadora se deslocou à ... para consulta do processo disciplinar, mas que tal não foi possível, em virtude de o processo se encontrar em poder do Instrutor.
 - 1.5.2. Em 02 de Julho de 2007, foi junto aos autos o fax remetido pelo Instrutor do processo à mandatária da trabalhadora, a fls. 106 e 107 dos autos, o qual refere que as diligências probatórias devem ser requeridas na resposta à nota de culpa e não antes, de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 414.º do Código do Trabalho.
 - 1.5.3. No decurso do processo disciplinar, a entidade patronal ouviu seis (6) testemunhas que comprovam parte dos factos imputados à arguida na nota de culpa.
- 1.6. Na resposta à nota de culpa (a fls. 109 a 144 dos autos), a trabalhadora alegou, em síntese, que:
- a) as actas juntas aos autos como documentos n.ºs 1 e 2 (fls. 19 a 28) não cumprem os formalismos legais, uma vez que não se encontram assinadas;
 - b) as páginas do processo disciplinar não se encontram numeradas desde o início ao fim;
 - c) a entidade patronal atrasou a preparação da sua defesa, uma vez que a consulta do processo foi recusada aquando da primeira ida à ..., devido ao facto de o processo se encontrar na posse do Instrutor, quando deveria estar disponível para consulta dentro do horário de funcionamento da instituição e não ter obrigado a nova deslocação;
 - d) a entidade patronal impossibilitou-a de aceder a uma série de informação antes da resposta à nota de culpa, o que a obrigou a estruturar diferentemente a referida resposta;
 - e) que nos documentos que constam do processo e na nota de culpa são imputados factos genéricos, alusões vagas e juízos de valor;
 - f) embora desempenhe as funções indicadas no ponto 1.4.1. do presente parecer, foi nomeada para substituir a Coordenadora do Centro de Formação Profissional, no período entre 11 de Julho de 2006 e 8 de Novembro de 2006, sem lhe terem perguntado se poderia acumular as referidas funções;
 - g) as funções de Coordenação da Formação Profissional foram exercidas pela Sr.ª Dr.ª ..., no período entre 5 de Setembro de 2002 a 31 de Janeiro de 2007;

- h) substituiu a Sr.^a Dr.^a ... no período entre 1 de Julho de 2006 e 08 de Novembro de 2006, na Coordenação do Centro de Formação e Emprego, enquanto esta se encontrou ausente para gozar licença de maternidade, mas que apenas assegurou o normal funcionamento do Centro;
- i) após o regresso da Sr.^a Dr.^a ... à instituição, manteve as funções de técnica de serviço social, no âmbito da formação profissional;
- j) no início das acções de formação (relativas a Janeiro de 2006) deviam estar organizados os dossiers técnico-pedagógicos, pelo que, a haver qualquer falta, deverá ser imputada à Sr.^a Dr.^a ...;
- k) no período em que substituiu a Sr.^a Dr.^a ..., competia-lhe actualizar os dossiers pedagógicos, no que se refere aos sumários das sessões formativas e folhas de presença de formandos, faltas e justificações das mesmas;
- l) no dia 26 de Março de 2007, a directora-geral da ... informou-a que iria ser iniciado um processo de certificação de qualidade da instituição e que solicitou a cada um dos coordenadores que procedesse às actualizações, correcções e compilações que se justificassem, tendo em conta a sua área funcional;
- m) face ao que antecede, e tendo em conta o seu serviço/unidade de coordenação (Serviço de Apoio Domiciliário), procedeu à actualização informática dos elementos dos dossiers gerais, que se encontram designados pelas seis pastas na alínea 8 do ponto 16 da nota de culpa e de outra informação, e elaborou um índice dos dossiers gerais do serviço de apoio domiciliário, tendo entregue tal à colaboradora ...;
- n) no dia 19 de Abril de 2007, a sua colega ... (Coordenadora do Centro de Formação e Emprego desde 01 de Fevereiro de 2007) informou a directora-geral que tinham sido detectadas algumas inconformidades nos dossiers técnico-pedagógicos de 2006, e que aproveitou a ocasião para referir que o horário do módulo de desenvolvimento pessoal não era coincidente com a carga horária prevista para aquele tipo de formação, conforme tinha já dado conhecimento à directora;
- o) no seguimento do exposto, a directora-geral solicitou-lhe a si e à sua colega ... que fizessem o levantamento dos documentos que se encontravam em falta ou que estivessem incorrectos nos dossiers de 2006, por forma a estarem em conformidade no dia 23 de Abril de 2007;
- p) na reunião do dia 26 de Março e na reunião do dia 18 de Abril de 2007, não lhe foi pedido para inspecionar os dossiers de 2006 relativos ao Programa Constelação;
- q) na tarde do dia 19 de Abril de 2007, e no seguimento da ordem dada pela directora-geral, procedeu à análise dos dossiers técnico-pedagó-

gicos referentes ao Programa Constelação juntamente com a colega ..., tendo, no final do dia, informado a dirigente dos documentos em falta e das desconformidades detectadas;

- r) no dia 20 de Abril de 2007, e de acordo com a indicação da directora, foram executadas várias tarefas por si e por outras colaboradoras;
- s) ainda nesse dia, a directora-geral afirmou estranhar o facto de ter havido uma inspecção à parte técnico-pedagógica da Formação e Emprego do Programa Constelação relativo a 2006 e estar tudo em conformidade, mas não existirem documentos em falta;
- t) no dia 20 de Abril de 2007, a sua colega ... informou a directora-geral que as tarefas distribuídas estavam quase concluídas e que apenas estava em falta o arquivo de alguns sumários, a tiragem de fotocópias e a elaboração de uma listagem de formandos;
- u) nessa sequência, a sua colega ... solicitou, em nome de ambas, para trabalhar em apenas na parte do dia seguinte (sábado), dado que seria suficiente para terminar as tarefas, o que foi aceite pela Sr.^a Dr.^a ...;
- v) no dia 21 de Abril de 2007, a directora-geral informou-a que tinham sido encontrados documentos originais, mas não referiu onde nem quais os documentos;
- w) os únicos documentos que retirou dos dossiers técnico-pedagógicos de 2005, 2004 e 2003 foram as fichas de inscrição e notas de selecção dos formandos que frequentaram as acções de formação no ano de 2006, com o objectivo de a directora-geral e outra colega procederem à sua organização;
- x) depois de ter terminado as tarefas que lhe tinham sido distribuídas, ausentou-se para acompanhar a Sr.^a Dr.^a ... ao hospital, mas que avisou a Sr.^a D.^a ...;
- y) no dia 23 de Abril de 2007, a directora-geral entrou no seu gabinete e disse-lhe, em voz alta, que *no dossier de carpintaria faltavam sumários relativos a muitos meses ...*;
- z) após ter terminado a análise dos sumários, a directora dirigiu-se ao seu gabinete e informou-a que não faltava nenhum sumário no dossier de carpintaria, mas que lhe disse, em voz alta e em tom provocatório, as frases que se transcrevem: *Por favor Dr.^a ..., não é possível que não estivessem na madrugada de Domingo e hoje já lá estejam e julga que não vi sair ainda agora do seu gabinete o Sr. ...*;
- aa) muito exaltada referiu à directora que não tinha falsificado os sumários e a dirigente, em voz alta, avisou-a (...) *que falasse baixo pois não era colega dela na escola e que era a directora*, tendo acabado por referir que *... não tinha andado com a directora na escola*;

- bb) relativamente ao que é mencionado no artigo 12.º da nota de culpa – entregou aos técnicos do IEFEP as pastas relativas ao Programa Constelação e estes solicitaram-lhe para ficar sozinho, embora se tenha colocado à sua disposição, por forma a poder prestar qualquer tipo de esclarecimento;
- cc) no que se refere ao que consta do artigo 13.º da nota de culpa – no mês de Junho de 2006, foi-lhe solicitado pela directora que se mudasse para o gabinete da Sr.ª Dr.ª ... e que, como não tinha espaço no gabinete para colocar a sua documentação, a colocou no arquivo dos serviços administrativos e financeiros, com autorização da Sr.ª D.ª ...;
- dd) em Fevereiro de 2007, a Sr.ª Dr.ª ... mudou-se para o seu gabinete e desocupou o módulo de gavetas da secretária da Sr.ª Dr.ª ..., tendo colocado a referida documentação no arquivo e em caixotes;
- ee) em Março de 2007, passou a partilhar o gabinete com a Sr.ª Dr.ª ... (a sua colega ... fora transferida para outro gabinete e levou a documentação respeitante ao Programa Constelação) e desocupou o armário da Sr.ª Dr.ª ..., sendo a documentação colocada num outro gabinete, a pedido da Sr.ª D.ª ...;
- ff) depois de ter retirado a documentação da Sr.ª Dr.ª ... do armário, colocou a sua documentação (a que estava no arquivo) no gabinete, embora tivessem permanecido no arquivo outros documentos para arquivar;
- gg) no que diz respeito aos dossiers técnico-pedagógicos de 2006, relativos à Formação e Emprego, não são indicados os elementos que estavam em falta, que documentos lá se encontravam e onde se encontravam, e apenas são feitas vagas alusões;
- hh) no que se refere ao artigo 14.º da nota de culpa – não se encontram concretizados os documentos de suporte às referidas acções de formação;
- ii) quando a entidade patronal refere que deveriam ter sido instruídos os respectivos dossiers, não sabe se se está a referir aos dossiers técnico-pedagógicos ou aos dossiers do serviço social, embora estes últimos não sejam obrigatórios, nem tenham sido solicitados pelos técnicos do IEFEP;
- jj) no que diz respeito ao artigo 16.º da nota de culpa – nunca elaborou incorrectamente nenhum documento e desconhece quais os documentos que foram mal elaborados;
- kk) os dossiers de 2007 relativos ao Programa Constelação não são da sua responsabilidade, uma vez que, até ao dia 01 de Janeiro 2007, eram da responsabilidade da Sr.ª Dr.ª ... e depois passaram a ser da responsabilidade da Sr.ª Dr.ª ...;

- ll) de acordo com a legislação em vigor, deve existir um ficheiro do pessoal prestador de cuidados (ajudantes familiares), mas que criou um dossier de Recursos Humanos, do qual constam todos os dados obrigatórios;
- mm) de acordo com a legislação em vigor, deve ser constituído um ficheiro de utentes, do qual constem vários elementos, mas que tal se encontra disponível no dossier individual de cada utente, embora não exista um ficheiro e processo por utente com essa designação;
- nn) alguns documentos não justificavam o arquivo imediato, atendendo à natureza do trabalho, e que se encontravam documentos por arquivar;
- oo) relativamente aos utentes que entraram fora do acordo de cooperação da segurança social e passaram a integrar o acordo, não foram organizados processos individuais;
- pp) em relação aos utentes que se encontravam fora do acordo, não existe legislação que imponha a criação de dossier por utente, nem nunca foi dada instrução para tal;
- qq) a lei não obriga a que haja dossier técnico-pedagógico, nem lhe foi dada instrução para tal, embora os tenha criado em 2003;
- rr) não lhe é possível pronunciar-se sobre o conteúdo do documento n.º 13 junto aos autos (fls. 61 a 64 dos autos-relação dos documentos em falta nos dossiers relativos ao Apoio Domiciliário), embora tenha criado o registo de acompanhamento onde regista todos os contactos e diligências efectuadas com os beneficiários/as;
- ss) no que se refere ao processo ... que foi suspenso por óbito do requerente – após o falecimento da esposa do Sr. ... – alertou/ /orientou o beneficiário, no sentido de apresentar novo requerimento, e que à data do início da licença por gravidez de risco aguardava informação sobre o processo.

1.7. A trabalhadora arguida requereu a junção aos autos de:

- a) organigrama funcional e organigrama, relativos aos serviços do Centro de Formação e Emprego da ...;
- b) ofício do IEFEP relativo ao resultado da visita de acompanhamento ao Programa Constelação (Formação Profissional).

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. No que diz respeito ao que é alegado pela arguida, que se refere ao facto de as actas juntas aos autos (documentos n.ºs 1 e 2) não se encontrarem assinadas, afigura-se-nos que tal é irrelevante, na medida em que se trata de uma mera irregularidade que foi sanada através dos

depoimentos prestados pelas testemunhas ouvidas no decurso do processo, os quais vieram a confirmar o conteúdo das referidas actas.

- 2.2. Relativamente ao que é alegado pela arguida quanto às páginas do processo disciplinar, não se encontram numeradas desde o início ao fim, afigura-se-nos que tal também é irrelevante, na medida em que as páginas do processo remetidas a esta Comissão se encontram numeradas desde o início ao fim.
- 2.3. No que respeita ao que é alegado pela trabalhadora, no que se refere ao facto de a sua mandatária se ter deslocado às instalações da ... para consultar o processo disciplinar e que tal não foi possível, em virtude de o processo se encontrar à ordem do Instrutor, o que obrigou a nova deslocação, afigura-se-nos que tal não poderá ser entendido como uma recusa em consultar o processo, na medida em que se desconhecem as razões pelas quais o processo disciplinar não se encontrava disponível para consulta, naquela data.
Por outro lado ainda, em data posterior, e dentro do prazo previsto para a resposta à nota de culpa, a mandatária da trabalhadora teve oportunidade de efectuar a referida consulta e requer outros elementos.
- 2.4. Relativamente ao que é alegado pela trabalhadora, no que respeita ao facto de a sua mandatária ter requerido diligências antes da entrega da resposta à nota de culpa e o instrutor do processo referir que tal deveria ser solicitado na resposta à nota de culpa e não antes, de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 414.º do Código do Trabalho, afigura-se nos que, em abono da verdade material dos factos, é legítimo à trabalhadora requerer as diligências que entender no decurso do prazo previsto para resposta à nota de culpa.
Ainda assim, a arguida deveria ter voltado a solicitar na resposta à nota de culpa os elementos solicitados, em 27 de Junho de 2007, caso entendesse que tal era necessário para a sua defesa.
Assim, uma vez que a trabalhadora apresentou a resposta, considera-se que o processo não sofre de nenhuma irregularidade processual.
- 2.5. Os factos constantes dos artigos 6.º a 10.º e os factos constantes dos pontos 9, 10 e 11 do artigo 16.º da nota de culpa não se encontram devidamente circunstanciados, em termos de tempo, de modo e de lugar, de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 411.º do Código do Trabalho, uma vez que não se encontram identificados na nota de culpa os documentos que estavam em falta nos dossiers de 2006, os dossiers que se encontravam desorganizados relativos ao Programa Constelação e a identificação dos utentes relativos aos cinco processos de ... no activo (ponto 9 do artigo 16.º da nota de culpa), dos utentes relativos

ao processo de ... suspenso (ponto 10 do artigo 16.º da nota de culpa) e do utente titular do acordo de ... a quem, eventualmente, não terá sido requerido novo acordo.

- 2.6. Embora a trabalhadora alegue que não lhe foi perguntado se poderia acumular as funções de Coordenadora do Centro de Formação Profissional e Emprego, durante o período em que a trabalhadora ... se encontrou em licença por maternidade, da prova carreada para os autos resulta que a arguida deu o seu acordo quanto a tal (cfr. depoimento prestado por ... a fls. 174 e depoimento de ... a fls. 177 dos autos).
- 2.7. Quanto ao facto de a directora da instituição, no dia 26 de Março de 2007, ter dado ordens aos coordenadores para verificarem os dossiers das suas áreas funcionais e a arguida ter afirmado àquela dirigente que os dossiers se encontravam organizados (artigo 2.º da nota de culpa) – da prova carreada para os autos resulta que, embora a directora tivesse pedido à arguida e à sua colega ... que fizessem o levantamento dos documentos que se encontravam em falta ou que estivessem incorrectos nos dossiers de 2006, a trabalhadora não informou que os dossiers estavam organizados, uma vez que dos autos não resulta prova documental ou testemunhal que comprove tal. Por outro lado, a trabalhadora refere que informou a directora dos documentos em falta e das desconformidades detectadas nos dossiers, mas que foram analisadas e resolvidas pela mesma, e que foi a sua colega ... que informou aquela superiora hierárquica que as tarefas distribuídas estavam quase concluídas e que apenas faltavam alguns sumários (cfr. artigos 66.º a 73.º da resposta da trabalhadora).
- 2.8. Quanto ao facto de a arguida, no dia 22 de Abril de 2007, se ter ausentado da instituição para transportar a colega ao hospital e não ter regressado à ..., enquanto as suas colegas continuaram a trabalhar (artigo 11.º da nota de culpa) – embora a arguida tenha transportado a colega ao hospital, devido a esta se ter sentido indisposta, não se pode considerar que outras colegas se tenham disponibilizado para a transportar, por forma a que arguida continuasse a organizar os processos, uma vez que a entidade patronal não apresentou prova testemunhal ou documental que comprove o que alega, e a arguida, a propósito de tal, refere na resposta à nota de culpa que se encontrava sozinha com a referida colega, quando contactou o médico de serviço e este lhe disse que a Sr.ª Dr.ª ... tinha de ser vista pelo serviço de urgência de obstetrícia. Perante tal, e como já tinha terminado as tarefas que lhe tinham sido distribuídas e não tinha sido solicitada para mais nenhuma outra tarefa, decidiu avisar a Sr.ª D.ª ... e acompanhar a colega ao hospital (cfr. artigos 85.º a 96.º da resposta à nota de culpa).

- 2.9. No que se refere ao facto de a arguida, no dia 23 de Abril de 2007, se ter limitado a entregar as pastas aos técnicos do IEFP [artigo 12.º da nota de culpa (1.ª parte)] e não ter acompanhado a parte pedagógica, também não se poderá considerar que a trabalhadora tenha cometido alguma falta disciplinar, dado que a trabalhadora refere que entregou as pastas relativas ao Projecto Constelação aos técnicos do IEFP e estes lhe solicitaram que se retirasse do gabinete, mas que se colocou à disposição dos técnicos para eventuais esclarecimentos (cfr. artigo 105.º da resposta) e a entidade patronal não apresenta prova que contrarie o que é alegado pela trabalhadora.
- 2.10. No que se refere ao facto de a arguida ter proferido contra a superiora hierárquica as frases indicadas nos pontos 1.4.10. e 1.4.11. do presente parecer [artigo 12.º da nota de culpa (2.ª parte)] – uma vez que a trabalhadora apresenta uma versão diferente dos factos e a entidade patronal não apresenta prova documental ou testemunhal que contraponha a tal, apenas se poderá considerar provado que, na sequência de um mal entendido entre a directora e a trabalhadora, a arguida afirmou àquela dirigente ... *que não tinha andado com a directora-geral na escola* (cfr. 104.º da resposta à nota de culpa). Assim, embora a arguida refira que reconheceu perante a dirigente que se excedeu ao pronunciar a frase referida, há que lembrar que, nas relações entre trabalhadores e dirigentes, deve existir o mínimo de urbanidade, pelo que, embora este comportamento da arguida deva ser censurado, o mesmo não constitui justa causa de despedimento, dado não se encontrarem reunidos os requisitos previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, de acordo com a jurisprudência dos tribunais.
- 2.11. No que se refere ao facto de a arguida ter colocado documentação respeitante às suas áreas funcionais no arquivo da instituição sem a ter acondicionado devidamente nos respectivos dossiers (artigos 13.º a 15.º da nota de culpa) – embora a arguida alegue que não tinha onde guardar a documentação no seu gabinete e a guardou no arquivo da entidade patronal onde também se encontrava documentação de outras colegas – exercendo as funções que exerce (sendo inclusivamente responsável pela parte pedagógica da candidatura ao Programa Constelação de 2007), considera-se que deveria ter optado por guardar a documentação nos diversos dossiers das áreas funcionais, de forma a não se encontrarem abandonados, amontoados em caixotes e desorganizados (cfr. depoimento de ... a fls. 174 dos autos, depoimento de ... a fls. 177 e 178 dos autos e depoimento de ... a fls. 181 dos autos). Assim, e muito embora seja de censurar a conduta da trabalhadora arguida, uma vez que com o seu comportamento provocou alguma

perturbação no normal funcionamento dos serviços, já que acabaram por ser envolvidos vários elementos da entidade patronal na ordenação e análise da documentação, este seu comportamento também não constitui justa causa de despedimento, dado não se encontrarem preenchidos os requisitos previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

Relativamente ao facto de a arguida ter eventualmente proferido as frases que vêm indicadas na parte final do artigo 15.º da nota de culpa e indicadas no ponto 1.4.14. do parecer, tal não se poderá considerar provado, na medida em que a entidade patronal não fez prova desses factos e a trabalhadora apresenta uma versão diferente dos mesmos.

- 2.12. No que diz respeito às restantes acusações constantes da nota de culpa, nomeadamente no que se refere à falta de documentos e à existência de documentos incorrectamente elaborados nos dossiers de 2007 do Projecto Constelação e do Apoio Domiciliário (artigos 16.º a 21.º da nota de culpa), salienta-se o seguinte:

2.12.1. No que se refere aos dossiers do Programa Constelação, não consta da nota de culpa quais os documentos que se encontravam em falta e quais os documentos que se encontravam mal elaborados, pelo que tal matéria não poderá ser apreciada pela CITE.

2.12.2. No que diz respeito aos alegados documentos mal elaborados e à falta de documentos nos dossiers do Apoio Domiciliário – embora a arguida não estivesse a observar estritamente o previsto no Despacho n.º 62/99, de 12 de Novembro, uma vez que não criava ficheiros com a designação prevista no diploma, mas organizava e estruturava o seu trabalho como melhor entendia (cfr. artigos 178.º a 180.º da resposta), de tal não parece ter resultado qualquer prejuízo para os utentes do Centro, nem para a entidade patronal, uma vez que a trabalhadora refere que a informação obrigatória se encontrava disponível nos documentos que criou, e a entidade patronal não logrou provar o contrário.

Por outro lado, e no que se refere à alegada falta de documentos nos dossiers do Apoio Domiciliário, tal não se poderá considerar provado, na medida em que a testemunha ... refere que faltaram documentos, nomeadamente contratos de prestação de serviço, folhas de cálculo de captações, registo de acompanhamentos e avaliações do serviço, o que a levou a elaborar um relatório sobre a matéria e que entregou à directora (não se sabe se é o relatório identificado a fls. 61 dos autos) (cfr. fls. 181

dos autos), mas não se debruçou sobre o que é aduzido na nota de culpa, e a testemunha ... (cfr. fls. 187 dos autos) refere que constatou a falta de documentos, mas também não se debruçou sobre os factos constantes dos pontos 1 a 6 do artigo 16.º da nota de culpa.

Acresce ainda que a trabalhadora sobre a matéria refere que existiam documentos que não se encontravam arquivados, devido a encontrarem-se os processos em constante actualização [cfr. artigo 179.º da resposta (página 140 dos autos)].

- 2.13. Face ao que precede, e muito embora os comportamentos da trabalhadora enumerados nos pontos 2.10., 2.11. e 2.12. do presente parecer se tenham mostrado desadequados à situação *sub judice*, não estão preenchidos os requisitos da justa causa para o despedimento, uma vez que a entidade patronal não conseguiu comprovar os requisitos previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

Com efeito:

O conceito de justa causa para o direito de resolução tem implícitas as regras conformativas dos conflitos de direitos, nomeadamente os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade. Assim, o juízo de prognose da impossibilidade de manutenção das relações laborais entre trabalhador e empregador estrutura-se em critérios objectivos, ou seja, os próprios de um bom pai de família ou de um empregador normal, tendo-se em conta o princípio da proporcionalidade, em função da gravidade do comportamento disciplinarmente censurável e da culpa do trabalhador seu agente (Ac. STJ, de 04/12/1989: BMJ, 392.º – 374).

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao que antecede, afigura-se-nos que a Cooperativa ..., CRL não ilidiu em termos suficientes a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, sendo o parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE NOVEMBRO DE 2007, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA

PARECER N.º 87/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho – Flexibilidade de horário
Processo n.º 377 – FH/2007

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu da ..., E.P., em 22 de Outubro de 2007, pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário, apresentado pelo trabalhador com categoria profissional de operador de manobras, ..., a exercer funções na localidade de Espinho, nos termos seguintes:
 - 1.1.1. O trabalhador solicitou, em 21/09/2007, uma flexibilidade de horário de trabalho com um período de presença de segunda a sexta-feira, pelo prazo máximo de 2 anos, em virtude de ter uma filha com três anos que depende dos pais, estando ambos a trabalhar por turnos e com folgas rotativas.
 - 1.1.2. Da intenção de recusa, notificada ao trabalhador em 10/10/2007, constam, sucintamente, os seguintes argumentos:
 - O trabalhador está afecto à área operacional, área essa com laboração contínua e na qual é praticado um horário de trabalho em regime de escalas de vinte e quatro horas;
 - Alterar essas escalas implicaria ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho dos restantes trabalhadores afectos aos locais onde o trabalhador presta serviço;
 - O normal funcionamento da circulação ferroviária, em condições de segurança, não se coaduna com horários flexíveis (possibilidade conferida ao trabalhador, que lhe permite, dentro de certos limites, escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho diário);
 - O pedido apresentado pelo trabalhador não cumpre as disposições legais, pois não consta deste que o menor faça parte do agregado familiar e é omissa no que respeita à data de início do gozo do direito.
- 1.2. A empresa informa que o trabalhador não apresentou apreciação escrita à exposição de motivos.

1.3. São juntos ao processo os seguintes elementos:

- Cópia do Boletim de Nascimento da menor;
- Declaração da empresa onde trabalha a mãe da menor, certificativa de que esta pratica um horário com folgas rotativas;
- Gráficos de serviço do pessoal das estações de Valadares, Granja, Espinho, Esmoriz, Ovar, Aveiro e Mogofores, em vigor no ano de 2007;
- Escala de serviço do grupo, de 18/10/2007, referente ao trabalhador.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

1. *Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*
2. *A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

Também o disposto na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *todos os trabalhadores (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.*

2.2. Para concretização dos princípios constitucionais enunciados, e sob a epígrafe *Tempo de trabalho*, prevê o artigo 45.º do Código do Trabalho o direito do trabalhador, com um ou mais filhos menores de doze anos, a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

O direito enunciado encontra-se regulamentado, para os trabalhadores com contrato individual de trabalho¹, nos artigos 78.º a 82.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, aí se estabelecendo as regras respeitantes ao seu exercício.

2.2.1. Para tal, consagra o n.º 1 do artigo 80.º da referida lei regulamentar que o trabalhador deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de flexibilidade de horário:

- Solicitar ao empregador a flexibilidade de horário por escrito e com uma antecedência de trinta dias em relação à data em que pretende iniciar o exercício deste direito;

¹ Vide artigos 1.º, 110.º e seguintes da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

- Indicar o prazo previsto em que pretende gozar de um regime de trabalho especial, com um limite de dois ou três anos, consoante se trate de menos de três filhos ou se trate de três filhos ou mais;
- Declarar que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

2.2.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. Além do dever de fundamentação da recusa, e sempre que esta ocorra, é ainda obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando a sua falta a aceitação do pedido deste, nos precisos termos em que o formulou.² Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.³

2.3. Ao abrigo da legislação mencionada, a empresa enviou à CITE o processo, cujo conteúdo determina as seguintes considerações:

2.3.1. De acordo com a legislação em vigor entende-se por flexibilidade de horário aquela em que o trabalhador pode escolher, dentro dos limites referidos no n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

A flexibilidade de horário deve conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

Devem ser indicados os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

² Vide n.ºs 6 e 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

³ Vide n.º 3 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Deve ser estabelecido um período para intervalo de descanso não superior a duas horas;

O trabalhador que trabalhe em regime de flexibilidade de horário pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas;

O regime de trabalho com flexibilidade de horário referido nos números anteriores deve ser elaborado pelo empregador.

- 2.3.2. A empresa alega que o requerimento apresentado pelo trabalhador não cumpre os requisitos formais, por falta de indicação da data a partir da qual pretende gozar o direito e por falta de declaração em como a menor faz parte do agregado familiar. No entanto, aceitou o pedido, no qual é mencionado que a *filha de 3 anos depende unicamente dos pais* e fundamentou a recusa.

- 2.3.3. O trabalhador requer a atribuição de um horário com períodos de presença no trabalho de segunda a sexta-feira, sem sujeição ao regime de folgas rotativas, vindo a empresa informar que a área operacional, a que o trabalhador pertence, funciona continuamente, e está organizada por horários de trabalho em regime de escalas de vinte e quatro horas, que visam garantir a segurança da circulação ferroviária, não sendo, por isso, possível a prática de horários flexíveis, conforme o pedido apresentado.

- 2.3.4. Muito embora não seja expressamente argumentado pela empresa, na realidade o trabalhador, com funções de operador de manobras, afecto a uma área operacional de laboração continua, solicita a atribuição de um descanso fixo semanal ao sábado e ao domingo, o que não corresponde à flexibilidade de horário prevista na lei, mas sim à passagem do regime de trabalho por turnos, com folgas rotativas, para o regime de trabalho por turnos com folgas fixas.

De facto, a aceitação de tal pedido implicaria uma alteração da organização do tempo de trabalho, na medida em que implicaria a criação de horários não rotativos, quando essa é condição essencial para o funcionamento daquela área operacional da empresa e que está assim estruturada para garantir a segurança da circulação ferroviária, o que, por si só, é motivo atendível para a recusa apresentada.

- 2.3.5. Nestes termos, e dado que são invocados fundamentos em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa que justificam a recusa em análise, designadamente a impossibili-

dade de atribuição de horários flexíveis naquela área operacional e o necessário aumento da carga horária dos restantes trabalhadores⁴, reconhecem-se as razões apontadas.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Pelas razões indicadas nos pontos antecedentes, a CITE emite parecer prévio favorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, nos termos requeridos pelo trabalhador ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE NOVEMBRO DE 2007

⁴ Por determinação do artigo 189.º do Código do Trabalho, devem ser organizados turnos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho (*Vide* artigo 158.º do Código do Trabalho sobre período normal de trabalho).

PARECER N.º 88/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho – Flexibilidade de horário
Processo n.º 391 – FH/2007

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu, em 30 de Outubro de 2007, do mandatário da empresa ..., L.^{da}, pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário, apresentado pela trabalhadora ..., que exerce a sua actividade no exterior, efectuando as cobranças junto de clientes da empresa, nos termos seguintes:
 - A empresa comercializa e distribui gás;
 - A trabalhadora desempenha funções no serviço externo, designadamente cobranças de facturas junto dos clientes comerciais;
 - Em 12 de Setembro de 2007, a trabalhadora solicitou autorização para realizar o horário de trabalho que tinha praticado até então, das 9.00h às 13.00h e das 14.00h às 18.00h, ou que lhe fosse permitida flexibilidade de horário de trabalho, pelo prazo de dois anos, para conciliação do horário de trabalho com o horário dos estabelecimentos de ensino das suas filhas;
 - Em 8 de Outubro de 2007, a empresa comunicou à trabalhadora a concessão de *flexibilidade de trabalho*, propondo um horário alternativo, mas rejeitou a proposta de horário apresentada pela trabalhadora, uma vez que as suas instalações/escritórios estão encerrados no horário compreendido entre as 14.00h e as 15.00h;
 - O horário proposto é o seguinte: De segunda a sexta-feira, das 9.00h às 13.00h e das 15.00h às 18.00h, sábados das 9.00h às 13.00h;
 - Em 19 de Outubro de 2007, a trabalhadora comunica que não aceita a proposta da empresa, por considerar já ter decorrido o prazo legal para a recusa do seu pedido, alegando, também, que ao sábado as instalações da empresa estão, igualmente, encerradas;
 - Em face da resposta da trabalhadora, a empresa solicita um parecer prévio à CITE;
 - A empresa não considera que o prazo estabelecido no n.º 4 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, seja contínuo, por falta de referência legal a essa questão;
 - A empresa reafirma não ter recusado a pretensão da trabalhadora, mas sim o horário proposto por esta;
 - A empresa entende que só em 19 de Outubro é que a trabalhadora concretizou o horário que pretendia;

- Os clientes da empresa são sociedades comerciais e comerciantes que praticam o mesmo horário, estando encerrados no período entre as 13.00h e as 15.00h, com excepção dos clientes com actividade de restauração mas estes, no período em causa (das 14.00h às 15.00h), estão ocupados com a clientela, não sendo ético proceder a cobranças nesse período;
 - O período de trabalho requerido, das 14.00h às 15.00h, é inoportuno e impossível de concretizar, porque os escritórios e instalações da empresa estão encerrados e a trabalhadora nunca poderia desenvolver a sua actividade no exterior;
 - A proposta da empresa é viável, pois, ao sábado (entre as 9.00h e as 13.00h), os comerciantes estão abertos ao público e não seriam prejudicados os clientes da restauração.
- 1.2. Do requerimento apresentado pela trabalhadora, com data de 12/09/2007, consta o seguinte:
- A empresa comunicou à trabalhadora, em 21.08.2007, que a partir do dia 1 de Setembro o horário de trabalho seria alterado para os seguintes períodos, das 9.00h às 13.00h e das 15.00h às 19.00h;
 - Perante esta situação, a trabalhadora, que tem duas filhas menores a frequentarem estabelecimentos de ensino que encerram, um às 18.30h e outro às 19.00h, e que não tem nenhuma pessoa que possa ficar encarregada de ir buscar as suas filhas, solicita autorização para realizar o horário de trabalho anterior, das 9.00h às 13.00h e das 14.00h às 18.00h, ou que lhe seja permitida flexibilidade de horário, pelo prazo de dois anos.
- 1.3. Da intenção de recusa comunicada à trabalhadora, em 11 de Outubro de 2007, constam, sucintamente, os seguintes argumentos:
- Não é possível atender ao pedido formulado pela trabalhadora, uma vez que os escritórios da empresa estão encerrados no período compreendido entre as 14.00h e as 15.00h;
 - No entanto, atendendo aos motivos invocados pela trabalhadora, a empresa propõe a alteração do horário de trabalho actual para o seguinte: De segunda a sexta-feira das 9.00h às 13.00h e das 15.00h às 18.00h, sábados das 9.00h às 13.00h, recorrendo-se ao mecanismo previsto no n.º 1 do artigo 82.º do Código do Trabalho.
- 1.4. Da apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa apresentada pela trabalhadora, com data de 19 de Outubro de 2007, consta sucintamente que não está obrigada a aceitar a proposta apresentada pela empresa, por motivo de decurso do prazo para resposta, por parte desta, e que, se a empresa está encerrada das 14.00h às 15.00h, de segunda a sexta-feira, também o está ao sábado.

1.5. São juntos ao processo os seguintes elementos:

- Cópia do Bilhete de Identidade e Boletim de Nascimento das filhas menores;
- Declaração comprovativa da actividade profissional do pai das menores e do seu regime de horário de trabalho;
- Duas declarações das instituições frequentadas pelas menores;
- Carta da empresa, de 24/10/2007.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

1. *Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*
2. *A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

Também a alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores, que *todos os trabalhadores (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.*

2.2. Para concretização dos princípios constitucionais enunciados, e sob a epígrafe *Tempo de trabalho*, prevê o artigo 45.º do Código do Trabalho o direito do trabalhador, com um ou mais filhos menores de doze anos, a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

O direito enunciado encontra-se regulamentado, para os trabalhadores com contrato individual de trabalho¹, nos artigos 78.º a 82.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, aí se estabelecendo as regras respeitantes ao seu exercício.

2.2.1. Para tal, consagra o n.º 1 do artigo 80.º da referida lei regulamentar que o trabalhador deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de flexibilidade de horário:

- Solicitar ao empregador a flexibilidade de horário por escrito e com uma antecedência de trinta dias em relação à data em que pretende iniciar o exercício deste direito;
- Indicar o prazo previsto em que pretende gozar de um regime de trabalho especial, com um limite de dois ou três anos,

¹ Vide artigos 1.º, 110.º e seguintes da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

consoante se trate de menos de três filhos ou se trate de três filhos ou mais;

- Declarar que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

2.2.2. Entende-se por flexibilidade de horário aquela em que o trabalhador pode escolher, dentro dos limites referidos no n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

A flexibilidade de horário deve conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

Devem ser indicados os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

Deve ser estabelecido um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

O trabalhador que trabalhe em regime de flexibilidade de horário pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

O regime de trabalho com flexibilidade de horário referido nos números anteriores deve ser elaborado pelo empregador.

2.2.3. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. Além do dever de fundamentação da recusa, e sempre que esta ocorra, é ainda obrigatório, para a empresa, comunicar ao trabalhador essa intenção de recusa nos vinte dias posteriores à recepção do seu pedido, submeter o processo à CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador e informar o trabalhador da decisão da CITE nos cinco dias, após ter sido notificada da mesma ou após o decurso dos trinta dias para emissão de parecer prévio, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos precisos termos em que o trabalhador o formulou.²

² Vide n.ºs 6 e 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.³

2.3. Ao abrigo da legislação mencionada, a empresa enviou à CITE o presente processo, cujo conteúdo determina as seguintes considerações:

2.3.1. A trabalhadora dirige à empresa, em 13/09/2007, um pedido de flexibilidade de horário de trabalho traduzida na possibilidade de praticar o horário anteriormente em vigor na empresa, que era um horário fixo.

À trabalhadora é-lhe comunicado pela empresa, em 11/10/2007, a intenção de recusar o seu pedido, vindo aquela alegar, em 19/10/2007, que decorreram mais de vinte dias sobre o pedido formulado.

Em face desta resposta a empresa entende dirigir à CITE pedido de parecer prévio à intenção de trabalho em regime especial de flexibilidade de horário.

2.3.2. Argumenta a empresa que aceitou conceder uma flexibilidade de trabalho, e que a trabalhadora rejeitou a proposta de horário de trabalho elaborada pela empresa, alegando, para o efeito, o decurso do prazo de vinte dias para resposta e a circunstância da empresa também se encontrar encerrada ao sábado.

Argumenta também a empresa que o legislador é omissivo quanto às regras de contagem do prazo estipulado no n.º 4 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e que inicialmente a trabalhadora fez dois pedidos alternativos (prática do anterior horário de trabalho ou flexibilidade de horário) e, só em 19/10/2007, a trabalhadora concretiza o seu pedido de horário.

2.3.3. Em face do que antecede, impõe-se esclarecer as seguintes questões:

a) O contrato de trabalho é um contrato de natureza privatística, previsto nos artigos 1152.º e 1153.º do Código Civil e sujeito a legislação especial.

O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e respectiva regulamentação (Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho) regulam, actualmente, esta matéria, não

³ Vide n.º 3 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

estando aí contemplado, expressamente, qualquer regra sobre a contagem dos prazos. Por esse motivo é necessário recorrer à regra do artigo 296.º do Código Civil, e nesse sentido, por falta de disposição em contrário, o prazo indicado no n.º 4 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, é um prazo corrido, salvaguardadas as regras indicadas no artigo 279.º do Código Civil;

- b) Na resposta ao pedido, a empresa refere expressamente que *não é possível conceder-lhe o horário de trabalho pretendido e que propõe alterar o horário de trabalho*, caso seja aceite pela trabalhadora. Esta resposta é claramente uma intenção de recusa do pedido formulado pela trabalhadora;
- c) É, pois, inequívoco que decorreram mais de vinte dias entre a data da recepção do pedido, ocorrida em 14/09/2007, e o envio da informação escrita sobre o fundamento da intenção de recusa em 11/10/2007

- 2.4. De acordo com o já referido n.º 4 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, *o empregador deve informar o trabalhador, por escrito, no prazo de 20 dias contados a partir da recepção do mesmo, indicando o fundamento da intenção de recusa.*

Caso não o faça, no prazo estipulado, considera-se que aceita o pedido formulado pelo trabalhador nos seus precisos termos (alínea *a*) do n.º 9 do artigo 80.º), desde que estejam cumpridos os requisitos exigidos pela lei para os pedidos de flexibilidade de horário.

- 2.5. No caso em análise, a trabalhadora não solicita uma flexibilidade de horário que obedeça, minimamente, aos requisitos indicados no n.º 3 do artigo 79.º. Na realidade a trabalhadora solicita a atribuição de um horário fixo. Nesse sentido, não é possível considerar aceite o seu pedido, por mero efeito do decurso do prazo indicado na alínea *a*) do n.º 9 do artigo 80.º.
- 2.6. Pelas razões supra-referidas, relativas à inobservância, por parte da trabalhadora, dos requisitos legais sobre flexibilidade de horário, a CITE também não se pronuncia sobre o fundamento da intenção de recusa.
- 2.7. Não obstante o que antecede, nada impede a trabalhadora de formular novo pedido, enquadrável no conceito legal de flexibilidade de horário de trabalho, através da indicação expressa dos períodos flexíveis para início e termo do período diário de trabalho, com indicação da duração do período para intervalo de descanso.
- 2.8. Face ao exposto, na medida em que o pedido formulado pela trabalhadora não consubstancia um pedido de flexibilidade de horário enqua-

drável no conceito legal previsto no artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a CITE é favorável à intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Pelas razões indicadas nos pontos antecedentes, a CITE emite parecer prévio favorável à recusa da prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, nos termos requeridos pela trabalhadora ..., por não se considerarem verificados os requisitos legais do pedido de flexibilidade de horário, previstos no artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE NOVEMBRO DE 2007

PARECER N.º 89/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 369 – DP/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 17 de Outubro de 2007, a CITE recebeu, através do instrutor do processo disciplinar, um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., nos termos referidos em epígrafe, por parte da empresa ..., L.^{da}.
- 1.2. A trabalhadora presta actividade inerente à categoria profissional de caixeira ajudante, podendo exercer outras funções que vierem a ser determinadas pela entidade empregadora, em função das necessidades da empresa, sem prejuízo do seu *enquadramento e nível profissional* (cfr. cláusula primeira do contrato de trabalho a termo certo e cláusula primeira do aditamento ao referido contrato).
- 1.3. Mediante a comunicação da nota de culpa, datada de 7 de Setembro de 2007, foi a trabalhadora informada da sua suspensão preventiva, sem perda de retribuição, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 417.º do Código do Trabalho.
- 1.4. Na nota de culpa, a entidade empregadora refere ter tido conhecimento dos factos de que acusa a trabalhadora, em 27 de Julho de 2007, através de fiscalizações/auditorias internas, conforme prática normal e regular na referida entidade (cfr. artigos 4.º e 18.º da nota de culpa)
- 1.5. Assim, da nota de culpa consta, sucintamente, o seguinte:
 - 1.5.1. No âmbito das suas funções, que implicam *uma relação directa com a generalidade do público que procura os produtos e os serviços comercializados pela entidade empregadora*, a trabalhadora, no estabelecimento comercial onde exerce funções, praticou *diversos actos com prejuízos sérios, contra as instruções e regras internas aplicáveis, não tendo cumprido parte significativa dos seus deveres laborais, designadamente, no âmbito das responsabilidades e tarefas que integram as suas competências*, o que reveste *extraordinária gravidade, na medida em que, por trabalhar no estabelecimento de venda directa ao público, representa e é a imagem da entidade empregadora perante os seus clientes* (cfr. artigos 4.º e 5.º da nota de culpa);

- 1.5.2. *A arguida violou de forma grosseira e negligente os procedimentos constantes das circulares¹ emanadas pela entidade empregadora, que referem as regras a que devem obedecer todos os trabalhadores da referida entidade que prestam a sua actividade em estabelecimentos de venda directa ao público dos produtos que comercializa (cfr. artigos 7.º e 16.º da nota de culpa);*
- 1.5.3. *Foram detectados atrasos na realização de depósitos e não realização dos mesmos, irregularidades nas respectivas datas e atrasos sistemáticos na realização de carregamentos dos operadores TMN, Vodafone e Optimus;*
- 1.5.4. Os carregamentos referentes aos dias 17, 18, 19 e 20 de Maio de 2007 foram depositados no dia 4 de Julho de 2007 (cfr. artigo 21.º da nota de culpa);
- 1.5.5. Não foram realizados os seguintes depósitos de carregamentos do operador Optimus: no mês de Junho de 2007, € 50,00 referente ao dia 10; € 50,00 referente ao dia 12; € 77,50 referente ao dia 17, e € 64,95 referente ao dia 18. Do dia 25 ao dia 30 do mesmo mês, estão em falta € 434, 98 (cfr. artigo 22.º da nota de culpa);
- 1.5.6. Em relação dos depósitos dos carregamentos do operador TMN, estão em falta os valores seguintes, relativos ao mês de Maio de 2007: € 85,00 referente ao dia 17; € 95,00 referente ao dia 18; € 5,00 referente ao dia 19, e € 140,00 referente ao dia 20. Do dia 25 do dia 30 do mês de Junho, estão em falta € 727,68 (cfr. artigo 23.º da nota de culpa);
- 1.5.7. Relativamente aos depósitos dos carregamentos do operador Vodafone, estão em falta € 978,00, referentes ao período compreendido entre 25 e 30 de Junho de 2007 (cfr. artigo 24.º da nota de culpa);
- 1.5.8. Do somatório total, apurou-se que o montante em falta, que corresponde a € 3.282,16, *não consta do circuito normal dos valores que estão inseridos no sistema informático e depositados na respectiva entidade bancária* (cfr. artigos 25.º e 26.º da nota de culpa);

¹ Constam do processo remetido CITE.

- 1.5.9. *O montante em falta é imputado à arguida, a quem competia efectuar os depósitos bancários em causa (cfr. artigos 27.º da nota de culpa);*
- 1.5.10. *A entidade empregadora apurou que a arguida é responsável pelo montante que se encontra em falta, e que tal tem como causa directa o comportamento ou acto por esta executado de subtracção indevida do mesmo (cfr. artigo 28.º da nota de culpa);*
- 1.5.11. *A entidade empregadora considera que o montante em falta se deve ao furto do mesmo, e que o atraso verificado em relação aos restantes depósitos é uma clara violação das normas internas a que a arguida estava obrigada, e à utilização indevida do dinheiro em caixa. É inaceitável que a arguida tenha conservado consigo os depósitos dos carregamentos dos diversos operadores, o que demonstra a utilização indevida do dinheiro correspondente, dado que não foram efectuados atempadamente os respectivos depósitos (cfr. artigos 29.º e 30.º da nota de culpa);*
- 1.5.12. *A arguida sabia e não podia deixar de saber que não lhe era permitido levar dinheiro de carregamentos para fora da loja e que esse comportamento configurava uma situação de furto (cfr. artigo 62.º da nota de culpa);*
- 1.5.13. *O comportamento culposos da arguida consubstancia a prática de um crime de furto qualificado, e uma notória e grosseira violação dos deveres laborais fundamentais consagrados nas alíneas a), c), d), e) e g) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, e que pela sua extrema gravidade e consequências, são susceptíveis de determinar a total perda de confiança pela entidade empregadora, e pelos próprios colegas de trabalho, deste modo, tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, e constituindo justa causa de despedimento por subsunção dos comportamentos assumidos pela arguida, na previsão dos n.º 1 e das alíneas a), d) e e) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho (cfr. artigo 84.º da nota de culpa);*
- 1.6. A trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa, constando do documento, sinteticamente, o seguinte:
 - 1.6.1. *Manifesta a sua enorme surpresa quanto ao (...) teor da nota de culpa, pois sempre desempenhou as suas funções com*

enorme zelo e diligência, em cumprimento das práticas laborais exigidas (cfr. artigos 4.º e 5.º da resposta à nota de culpa);

- 1.6.2. *A trabalhadora está, nesta data, de baixa médica por licença por maternidade, tendo tal licença tido início no dia 24 de Maio de 2007 (cfr. artigos 8.º e 9.º da resposta à nota de culpa);*
- 1.6.3. *(...) os procedimentos relativos a operações de fecho de caixa eram cumpridos, bem sabendo a trabalhadora a relevância e risco de tais operações (cfr. artigos 10.º e 11.º da resposta à nota de culpa);*
- 1.6.4. *Durante o desempenho das suas funções de coordenadora de loja, a trabalhadora foi alvo de, pelo menos, quatro auditorias no espaço comercial que coordenava nunca tendo, até esta data, tido qualquer informação negativa, ou chamada de atenção, ao desempenho das suas tarefas e cumprimento dos procedimentos (cfr. artigos 12.º e 13.º da resposta à nota de culpa);*
- 1.6.5. *Quanto ao artigo 15.º, sempre a trabalhadora executou três talões de depósito, um por cada operadora, sendo o depósito efectuado numa mesma conta do banco (...). Atendendo a que a agência (...) em que era possível proceder ao depósito se situa no centro de Torres Novas, a cerca de 4 quilómetros do local de trabalho, a trabalhadora não procedia a tais depósitos diariamente, como era, aliás, do perfeito conhecimento da entidade empregadora (cfr. artigo 15.º da resposta à nota de culpa);*
- 1.6.6. *Numa tentativa de proceder aos depósitos diariamente, a trabalhadora, até chegou a solicitar à entidade empregadora um cartão de acesso nocturno aos cofres exteriores da agência. Nunca, em momento algum, esta rotina foi posta em causa pela entidade empregadora. Sempre a trabalhadora procedeu ao envio dos respectivos talões de depósito e de fecho de caixa para as entidades competentes (cfr. artigos 16.º a 18.º da resposta à nota de culpa);*
- 1.6.7. *A trabalhadora esteve de férias de 1 a 23 de Maio de 2007, não tendo, em tal período desempenhado quaisquer funções no local de trabalho, sendo que, no dia 24/05/2007, a trabalhadora entrou em licença por maternidade, situação de que ainda goza e se mantém até ao próximo dia 24/09/2007 (cfr. artigos 19.º a 23.º da resposta à nota de culpa);*

- 1.6.8. *Sendo certo que, assim sendo, a trabalhadora não executa quaisquer tarefas, no seu local de trabalho, desde, pelo menos, o dia 1 de Maio de 2007 (cfr. artigo 24.º da resposta à nota de culpa);*
- 1.6.9. *Durante todo esse tempo, a trabalhadora apenas se deslocou ao ..., em dois momentos, no dia 16 de Maio e no dia 20 de Agosto, (...) pelo que não pode, agora, deixar de manifestar a sua enorme surpresa pela imputação à sua própria pessoa de uma falta de € 3.282,16 (cfr. artigo 27.º da resposta à nota de culpa);*
- 1.6.10. *(...) a trabalhadora apenas refere que nunca, em momento algum, se apoderou de quaisquer quantias, tendo sempre feito os depósitos em conformidade com as normas do espaço comercial onde exerce a sua actividade profissional (cfr. artigo 28.º resposta à nota de culpa);*
- 1.6.11. *A trabalhadora já coordenou duas lojas (...), sem nunca ter tido qualquer problema com a entidade empregadora, pelo que não compreende como lhe podem, agora, ser imputados os factos descritos na nota de culpa, tanto mais que, alegadamente, ocorridos durante período em que se encontrava de férias e de licença por maternidade (cfr. artigos 33.º a 36.º da resposta à nota de culpa);*
- 1.6.12. *A trabalhadora sempre se preocupou com a imagem de sucesso da sua entidade empregadora, bem como com o seu bom desempenho. Sempre agiu em conformidade com os procedimentos, sempre manifestou enorme zelo e lealdade para com a entidade empregadora, ao longo de dois anos de serviço sempre cumpriu com as obrigações laborais, não tendo, em consequência, praticado qualquer dos factos de que vem acusada (cfr. artigos 37.º a 42.º da resposta à nota de culpa).*
- 1.7. Em 28 de Setembro de 2007, foi inquirida uma testemunha, *area manager* de 15 lojas da entidade empregadora, que, de acordo com o auto de inquirição, confirmou o teor de alguns artigos da nota de culpa, afirmou ser falso algum do conteúdo do articulado constante da resposta à nota de culpa, referindo, em síntese, que:
- 1.7.1. *As falhas de caixa do mês de Junho de 2007 não poderiam ser imputadas à trabalhadora arguida, na medida em que esta tinha entregue a chave do cofre e dificilmente poderia ser responsável por tais falhas, pois, inclusive, as funções da arguida no período anteriormente referido passaram a ser*

desempenhadas por outro colega. Mais informou que os valores de Junho de 2007 já se encontram depositados;

- 1.7.2. *Confirmou que em relação às demais falhas de caixa referidas na nota de culpa e reportadas a períodos anteriores ao mês de Junho de 2007, são da inteira responsabilidade da arguida;*
- 1.7.3. *Não obstante a arguida ter estado a gozar férias no mês de Maio de 2007, deslocou-se por diversas vezes à loja onde presta trabalho, tendo procedido ao levantamento dos valores pecuniários que se encontravam no cofre. Mais disse que esta informação foi igualmente obtida após confirmação junto dos restantes colegas de loja, os quais afirmaram que a arguida aí se deslocou para efectuar os referidos levantamentos;*
- 1.7.4. *Não pode a arguida dizer que (não)² esteve na loja apenas nos dias 16 de Maio e 20 de Agosto de 2007, dado que teve na sua posse os depósitos referentes aos dias 17, 18, 19 e 20 de Maio de 2007, os quais foram pela arguida depositados no dia 4 de Julho de 2007.*

II – ENQUADRAMENTO JURIDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece, nos n.ºs 2 e 3 do artigo 68.º, que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes e que as mulheres têm direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.

Corolário deste normativo legal é a especial protecção no despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, preconizada pelo artigo 51.º do Código do Trabalho, em conjugação com o artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta tal protecção.

- 2.2. Assim, nos termos do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, *o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa*, pelo que a entidade patronal tem o ónus de provar que o despedimento se justifica. Ora, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da referida Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na

² Afigura-se que a palavra *não*, será lapso na frase.

área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, competindo à CITE emitir o aludido parecer.

- 2.3. Da análise do processo *sub judice*, é possível concluir que grande parte do alegado pela entidade empregadora na nota de culpa não corresponde à verdade, designadamente no que se refere a toda a acusação que se prende com falta de dinheiro ou de realização de depósitos durante o mês de Junho de 2007. De facto, é a própria responsável por 15 das lojas da entidade empregadora que refere, como testemunha, que as falhas de caixa reportadas na nota de culpa, relativas ao mês de Junho de 2007, não poderiam ser imputadas à arguida uma vez que, nessa altura, já a trabalhadora tinha feito a entrega da chave do cofre.
- 2.4. A restante acusação parece prender-se, por um lado, com eventuais *atrasos sistemáticos na realização de depósitos de carregamentos dos operadores TMN, Vodafone e Optimus*, ou seja, o valor correspondente aos carregamentos efectuados nos dias 17, 18, 19 e 20 de Maio de 2007, que terá sido realizado no dia 4 de Julho de 2007 (cfr. artigos 20.º e 21.º da nota de culpa), e, por outro lado, prender-se-á com a falta de depósito do montante correspondente aos carregamentos do operador TMN, relativos, igualmente, aos dias 17, 18, 19 e 20 de Maio de 2007 (cfr. artigo 23.º da nota de culpa).
 - 2.4.1. Desta forma, não se afigura claro o expendido na nota de culpa. Enquanto, nos artigos 20.º e 21.º da mencionada nota, se refere que o montante dos carregamentos dos três operadores, relativos aos dias 17, 18, 19 e 20 de Maio de 2007, foram apenas depositados no dia 4 de Julho de 2007, no artigo 23.º, refere-se que está em falta o montante de € 325 correspondente aos carregamentos de um dos operadores, relativo aos mesmos dias. Afinal, terá havido depósito tardio ou estará o valor em falta?
 - 2.4.2. Do relatório bancário da conta da loja, apresentado como documento 4., não é possível retirar qualquer conclusão susceptível de elucidar a Comissão sobre a acusação que pende sobre a trabalhadora.
- 2.5. Da análise do processo, bem como dos documentos apresentados e da prova testemunhal, não é possível concluir, de forma inequívoca, que a trabalhadora tenha actuado de forma a que lhe seja aplicável a mais grave sanção de entre o leque das eventualmente aplicáveis, ou seja, o despedimento com justa causa. Se não, vejamos:
 - 2.5.1. A trabalhadora é acusada de atrasos na realização de depósitos, de não realização de depósitos e de furto de valores que não

terá depositado, bem como de utilização indevida dos mesmos, por não lhe pertencerem.

- 2.6. A trabalhadora arguida refere, na resposta à nota de culpa, que sempre cumpriu as regras internas da empresa e que nunca teve *qualquer informação negativa ou chamada de atenção ao desempenho das suas tarefas e cumprimento dos procedimentos*. Mais refere que, atendendo a que a agência bancária, na qual os depósitos dos valores correspondentes aos carregamentos dos operadores deveriam ser feitos, fica a cerca de 4 quilómetros do seu local de trabalho, *não procedia a tais depósitos diariamente, como era, aliás, do perfeito conhecimento da entidade empregadora* (cfr. artigos 13.º a 15.º da resposta à nota de culpa).
- 2.6.1. A trabalhadora refuta as restantes acusações, refere ter-se encontrado em gozo de férias entre o dia 1 e o dia 23 de Maio de 2007, tendo entrado em licença por maternidade no dia 24 seguinte, situação que se terá mantido até dia 24 de Setembro de 2007, não tendo executado quaisquer tarefas no seu local de trabalho, desde o dia 1 de Maio de 2007 (cfr. artigos 19.º a 24.º da resposta à nota de culpa).
- 2.7. Cabendo o ónus da prova à entidade empregadora, a verdade é que não se verificam no processo disciplinar elementos susceptíveis de comprovar que a trabalhadora tenha desrespeitado as normas em vigor na empresa no que respeita a procedimentos de tesouraria.
- 2.8. Relativamente ao único procedimento que a trabalhadora admite, por vezes, não praticar, a saber, não proceder diariamente a depósitos na agência bancária, tal como estipulado pela entidade empregadora, é de salientar que, para além de a arguida referir que tal modo de agir é do conhecimento da referida entidade e que, inclusivamente, terá solicitado chave do cofre nocturno da agência de modo a poder proceder de acordo com o estipulado, também não se encontra comprovado que o montante depositado com atraso pela arguida tenha sido por esta indevidamente utilizado. Na verdade, admitindo que a trabalhadora arguida tenha cometido tal irregularidade, ou seja, que tenha, por vezes, depositado, com atraso, o montante que deveria depositar diariamente, não se afigura que a mesma preencha os pressupostos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho e, consequentemente, seja passível de aplicação da sanção despedimento com justa causa.
- 2.9. De salientar que, de acordo com o artigo 367.º do Código do Trabalho, *a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela*

mesma infracção. Ora, no caso *sub judice*, admitindo que a trabalhadora arguida possa ter depositado com atraso alguns valores, que deveria ter depositado no próprio dia, não se afigura como proporcional a aplicação da sanção mais grave, ou seja, o despedimento com justa causa.

- 2.10. Refira-se que, ao longo da análise do processo disciplinar, transparece alguma confusão por parte da entidade empregadora, nomeadamente ao imputar à trabalhadora determinados factos que se verifica que não foram praticados pela arguida e que nunca o poderiam ter sido por esta não se encontrar na loja, como por exemplo, todas as acusações relativas a falta de dinheiro e de depósitos durante o mês de Junho de 2007.
- 2.11. Considerando o exposto, verifica-se que a entidade empregadora não ilidiu, em termos suficientes, a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, preceito nos termos do qual *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.*

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao que precede, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora puérpera, na ..., L.^{da}, ..., por considerar que a aplicação da sanção despedimento com justa causa configuraria uma discriminação por motivo de maternidade, violadora dos princípios contidos no n.º 2 do artigo 22.º e no n.º 1 do artigo 23.º, ambos do Código do Trabalho, que consagram o direito à igualdade e a proibição de discriminação, respectivamente.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE NOVEMBRO DE 2007

PARECER N.º 90/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 378 – FH/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 22 de Outubro de 2007, a CITE recebeu da ... – Sociedade de Distribuição, S.A., um pedido de parecer prévio quanto à prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, requerida pela trabalhadora ..., que desempenha as funções de operadora de supermercado de 1.ª, na secção de frutas e legumes.
- 1.2. A trabalhadora requereu, por carta datada de 14 de Agosto de 2007, que chegou ao conhecimento da entidade empregadora no dia 16 seguinte, *nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho, um horário de trabalho (jornada contínua ou flexível) das 8h às 16h, em virtude de ter duas filhas, uma com dois anos e outra com seis anos, tendo em conta que esta última vai este ano iniciar as actividades escolares e que tenho de recolher do estabelecimento de ensino às 17h, tendo ainda de acompanhar nos trabalhos escolares. A trabalhadora declarou, sob compromisso de honra, que o marido tem uma actividade profissional que não lhe permite dar qualquer assistência aos filhos, por trabalhar em Coimbra e ter um horário fixo das 9h00 às 22h00. Informou ainda que o requerimento é solicitado pelo período de dois anos, findo o qual, de acordo com a disponibilidade do (seu) marido, (solicitará) ou não a sua renovação.*
- 1.3. Por carta datada de 31 de Agosto de 2007, recebida pela trabalhadora no dia 4 de Setembro de 2007, a empresa respondeu o seguinte: *somos a informar que o horário pretendido por V. Ex.ª para desempenhar as suas funções em regime de flexibilidade de horário, viola as disposições legais reguladoras desta matéria, designadamente as contidas no artigo 79.º, n.º 3, alínea c) e n.º 4 da Regulamentação do Código do Trabalho.*
Com efeito, o trabalhador em regime de flexibilidade de horário apenas poderá trabalhar de forma consecutiva, num máximo de seis horas, como dispõe o n.º 4 do artigo 79.º da RCT, sendo que o horário que nos foi comunicado por V. Ex.ª ultrapassa este limite.

Assim, deverá V. Ex.^a, caso assim o entenda, remeter-nos nova comunicação dando-nos conta do horário que pretende cumprir, com observância de todas as normas legais aplicáveis a esta matéria, de forma a podermos analisar a viabilidade da VI pretensão.

- 1.4. Por carta datada de 5 de Setembro de 2007, recebida na empresa no dia 7 seguinte, a trabalhadora informou o seguinte: *Quando no 1.º parágrafo da minha carta referi a minha pretensão de requerer um horário de trabalho de jornada contínua ou flexível das 8h às 16h, pretendi apenas situar os termos inicial e final de um horário a desenhar por V. Ex.as em concreto, que pode ser antecipado uma hora, ou seja entrar às 7h e sair às 16h. Não se trata pois de propor um horário contínuo, neste caso das 7h às 16h, mas apenas solicitar que procedam a um horário neste período.*
- 1.5. Por carta não datada, recebida pela trabalhadora em 12 de Outubro de 2007, a empresa comunicou a intenção de proceder à recusa da pretensão apresentada, informando que:
 - Sendo o período de funcionamento do estabelecimento comercial o compreendido entre as 9h e as 23h, *o regular funcionamento do mesmo exige que a organização do tempo de trabalho seja feita em regime de turnos, nos termos do artigo 189.º do Código do Trabalho;*
 - A secção de legumes e frutas onde a trabalhadora desempenha funções *labora em regime de turnos rotativos que variam entre as 06h e as 23h;*
 - O estabelecimento comercial *tem ao seu serviço cento e noventa e cinco pessoas, sendo sete o número de trabalhadores da secção a que pertence a trabalhadora (seis operadoras de supermercado e uma chefe de secção);*
 - O regular funcionamento desta secção *exige imperiosamente a presença de, pelo menos, duas trabalhadoras por turno;*
 - O pedido da trabalhadora, *a ser satisfeito, causaria sérios inconvenientes e prejuízos ao estabelecimento comercial, uma vez que o trabalho destinado concretamente a ser prestado por duas trabalhadoras em cada turno, passaria a ser desenvolvido apenas por uma, situação que não se pode conceder porque, em cada turno, cada uma das trabalhadoras ao serviço, tem afecto a si o desempenho de tarefas determinadas e especificadas;*
 - A ser satisfeito o pedido da trabalhadora, *a empresa teria que proceder à contratação e formação de pelo menos mais uma pessoa de modo a garantir a substituição da trabalhadora no período em que esta não estivesse ao serviço, o que equivaleria a um acréscimo mensal nos custos deste estabelecimento de cerca de € 800,00 (...) e,*

no período de dois anos, (...) este estabelecimento despenderia aproximadamente € 19.000,00, custo este que não é de todo suportável.

- Além do prejuízo económico que este estabelecimento sofreria com a forçosa contratação de pessoal, há toda uma estrutura organizativa de tempos de trabalho que seria fortemente afectada;*
- Atribuir à trabalhadora em causa a possibilidade de trabalhar em regime de horário flexível, abalaria de forma inevitável a organização destes turnos, pois estes teriam que ser modificados, de maneira a que não houvesse quebra ou interrupção do sector de laboração em questão;*
- A própria especificidade do conceito de trabalho por turnos, previsto nos artigos 188.º e seguintes do Código do Trabalho e que, como se sabe, é um tipo de organização laboral que visa assegurar a continuidade da produção de bens e/ou serviços graças à presença de diversas equipas de trabalho que desempenham as suas funções em tempos diferentes num mesmo posto de trabalho, vai em sentido oposto ao da filosofia que subjaz ao regime de flexibilidade de horário previsto no artigo 45.º do Código do Trabalho e nos artigos 79.º e 80.º da Regulamentação do Código do Trabalho;*
- A organização do trabalho por turnos foi criada pelo legislador com o objectivo de organizar trabalho sequencial, postulando horários de trabalho não uniformes ou de tal modo articulados que o termo do período de trabalho de um trabalhador coincide com o início do de outro, sem que haja lugar a paragens ou interrupções no período de laboração;*
- Ao passo que o regime de flexibilidade de horário visa permitir que o trabalhador escolha uma hora de entrada e de saída, dentro, naturalmente, dos marcos normativos impostos pela lei, mas estando sempre por trás a ideia de ser possível ao trabalhador moldar ou ajustar o seu horário de trabalho de acordo com a sua necessidade, não concedendo a requerente que a organização do trabalho por turnos a que a trabalhadora obedece, se coadune com o espírito do regime de flexibilidade de horário pretendida pela requerente.*

1.6. Por carta datada de 18 de Outubro de 2007, recebida pela entidade empregadora no dia 19 seguinte, com conhecimento à CITE no mesmo dia 19, a trabalhadora refere que:

- 1.6.1. Recebeu a carta, não datada, da entidade empregadora no dia 12 de Outubro de 2007 e que tendo em conta o seu pedido de flexibilidade de horário, ocorrido em 14/08/2007, *encontrava-se já ultrapassado, aquando da recepção da primeira carta da entidade empregadora, o prazo de vinte dias previsto no n.º 4 do artigo 80.º do regulamento do Código do Trabalho;*

1.6.2. *De todo o modo, a carta anterior também não cumpria o estabelecido na Lei, ao não indicar fundamento da intenção de recusa, o que só agora fizeram. Assim, nos termos do disposto na alínea a) do n.º 9 do artigo 80.º do mesmo diploma, considera-se que o (...) pedido foi aceite nos seus precisos termos, não existindo, pois, razão legal para ser emitido o parecer solicitado à CITE, existindo, porém, a obrigação de remessa à referida entidade, para junção ao pedido de parecer, da presente comunicação.*

1.7. A trabalhadora refere ainda na carta, o que se segue:

1.7.1. *Relativamente aos fundamentos que a empresa apresenta para recusar o meu pedido, e por mera cautela, sempre direi o seguinte:*

- *Se uma empresa que tem ao seu serviço, no estabelecimento onde trabalho, 195 pessoas, não consegue gerir os seus horários e trabalhadores de modo a permitir que eu e outras pessoas, cumprindo todos os requisitos legais, usufruamos de um direito legalmente previsto à flexibilidade de horário, estaríamos perante uma situação de incumprimento generalizado de um direito consignado na Lei.*
- *É mentira, por outro lado, que os horários dos turnos sejam fixos, apenas com alterações ao fim de semana, existindo uma grande variedade de horários de turnos no decurso da semana. Como tal requer-se a junção ao pedido de parecer de cópia certificada pela IGT de todos os horários em vigor na empresa e àquela entidade comunicados.*
- *Acontece ainda que a abertura do estabelecimento é feita apenas com um trabalhador na secção em causa, sendo o horário de entrada das 6h às 14h, tudo com o conhecimento da empresa.*
- *Na secção em causa, todos os trabalhadores executam todas as tarefas necessárias, não existindo especialização de tarefas e, como tal, nenhum prejuízo existindo no deferimento do meu pedido.*
- *O valor de 19.000,000 euros apresentado pela empresa não tem qualquer fundamento, nem a empresa de algum modo o justifica, pelo que não pode ser considerado. De todo o modo, os custos económicos não são motivo para impedir o gozo dos direitos previstos na Lei.*
- *Por fim, fundamenta a empresa a sua recusa invocando ainda que, praticando o regime de trabalho por turnos, o mesmo*

seria incompatível com o meu pedido de flexibilidade de horário. Bastará ler o disposto na Lei para perceber que o regime do artigo 45.º do Código do Trabalho se aplica a todos os trabalhadores e a todos os regimes de horário de trabalho, não existindo qualquer exceção para o trabalho por turnos.

– Não existe, assim, qualquer fundamento legal para a recusa do meu pedido de flexibilidade de horário, sendo certo que o mesmo está, como já invocado, aceite nos precisos termos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho consagra o direito de os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos trabalharem a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

2.2. Para os trabalhadores não abrangidos pelo regime de trabalho especial para a Administração Pública, as condições de atribuição do direito a trabalhar com flexibilidade de horário encontram-se estabelecidas nos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.2.1. Através das referidas das normas, pretendeu o legislador que o exercício do direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, fosse assegurado.

2.2.2. Para que o trabalhador possa exercer tal direito, estabelece o n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que *o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

- a) *Indicação do prazo previsto, até ao máximo de dois anos, ou de três anos no caso de três filhos ou mais;*
- b) *Declaração de que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração deste regime de trabalho ou, no caso de flexibilidade de horário, que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.*

2.2.3. O n.º 2 do mesmo artigo admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas

ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

- 2.3. Convém, pois, esclarecer o conceito de flexibilidade de horário à luz dos preceitos legais constantes dos n.ºs 2 e 3 do artigo 79.º da Lei n.º 357/2004, de 29 de Julho, no quais se entende *por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário*. Tais limites correspondem ao que a flexibilidade de horário deve conter:

- a) *Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*
- b) *A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;*
- c) *Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.*

2.3.1. Nos termos do n.º 5 do referido artigo 79.º, *o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador.*

- 2.4. De acordo com o previsto nos n.ºs 2 e 6 do aludido artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, o empregador deve solicitar à CITE o parecer prévio à recusa do pedido de flexibilidade de horário e de acordo com a alínea a) do n.º 9 do mesmo artigo, *considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não comunicar a intenção de recusa no prazo de vinte dias após a recepção do pedido,*

2.4.1. Ora, no caso em apreço, a entidade empregadora recebeu o requerimento inicial da trabalhadora no dia 16 de Agosto de 2007 (cfr. carimbo de entrada constante do documento), e não no dia 14 de Agosto como refere a trabalhadora, sendo esta última a data da carta e não da sua recepção. Em conformidade, respondeu a entidade empregadora, dentro do prazo de vinte dias legalmente previsto¹, no sentido de informar a requerente que o seu pedido não se encontrava de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, por não estabelecer período de descanso, nem com o

¹ A trabalhadora recebeu a carta no dia 4 de Setembro de 2007 (cfr. cópia do aviso de recepção dos CTT Correios).

previsto no n.º 4 do referido artigo, uma vez que não poderia a requerente trabalhar mais do que seis horas consecutivas. Na mesma comunicação, solicitou a entidade empregadora à trabalhadora que, caso entendesse, deveria remeter nova comunicação dando conta do horário que pretende cumprir, com observância de todas as normas legais aplicáveis a esta matéria², de forma a que pudesse ser analisada a viabilidade da pretensão, ou seja, a entidade empregadora deu à trabalhadora a possibilidade de apresentar um novo requerimento, de acordo com a legislação em vigor.

- 2.4.2. A trabalhadora recebeu a comunicação da entidade empregadora no dia 4 de Setembro de 2007 e respondeu por carta datada do dia seguinte, recebida na empresa no dia 7 de Setembro de 2007. Na mencionada carta, que ora se afigura apresentar-se como novo requerimento, uma vez que a trabalhadora terá aceite a proposta da entidade empregadora de elaborar nova comunicação, constata-se que a requerente refere pretender *situar os termos inicial e final de um horário a desenhar pela empresa, que pode ser antecipado de uma hora, ou seja, entrar às 7h e sair às 16h*. Mais refere a requerente que *não se trata pois de propor um horário contínuo, neste caso das 7h às 16h, mas apenas solicitar que procedam a um horário neste período*.
- 2.4.3. A entidade empregadora responde à trabalhadora, embora fora de prazo, pois a resposta foi recebida em 12 de Outubro de 2007, argumentando, em síntese³, sobre a necessidade de o estabelecimento funcionar com, pelo menos, duas pessoas em cada turno, sobre a impossibilidade de poder substituir a trabalhadora durante os turnos para os quais se encontra escalada e ainda sobre os prejuízos económicos que derivariam de uma necessária contratação de outro trabalhador para substituir a requerente caso fosse autorizada a pretensão.
- 2.4.4. A requerente responde à entidade empregadora, por carta recebida no dia 19 de Outubro de 2007 (cfr. carimbo de entrada), com conhecimento a esta Comissão, referindo que o prazo de vinte dias *encontrava-se já ultrapassado* aquando da resposta anterior ao seu requerimento de Agosto de 2007, não cumprindo por isso o previsto no n.º 4 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de

² Sublinhado nosso.

³ Vide argumentação da entidade empregadora, mais detalhada, em 1.5. do presente parecer.

29 de Julho, nem a resposta cumprindo o previsto na alínea *a*) do n.º 9 do mesmo preceito legal, por não indicar o fundamento da intenção de recusa.

Na mesma comunicação, a trabalhadora refere que considera o pedido aceite nos termos em que o formulou, *não existindo, pois, razão legal para ser emitido o parecer solicitado à CITE, existindo, porém, a obrigação legal de remessa à referida entidade, para junção ao pedido de parecer*⁴, da presente comunicação.

- 2.5. Em conformidade com a legislação em vigor, a entidade empregadora remeteu o processo à CITE para emissão de parecer prévio à recusa da concessão da flexibilidade de horário à requerente. Assim sendo, e analisado o referido processo, é de referir o seguinte:
 - 2.5.1. A trabalhadora requereu um horário de trabalho (jornada contínua ou flexível) das 8h às 16h, em 16 de Agosto de 2007;
 - 2.5.2. Em 4 de Setembro recebe resposta da empresa no sentido de a informar que, não estando cumpridos alguns dos requisitos previstos na lei, deveria apresentar nova comunicação de acordo com a legislação em vigor;
 - 2.5.3. Em 7 de Setembro, a empresa recebe nova comunicação da trabalhadora que refere pretender que se seja atribuído um *horário a desenhar* pela entidade empregadora, *que pode ser antecipado uma hora, ou seja, entrar às 7h e sair às 16h*.
 - 2.5.4. Em 12 de Outubro de 2007, extemporaneamente, a entidade empregadora comunica à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido por esta formulado, alegando que a trabalhadora é necessária nos horários referentes aos turnos que pratica, bem como na impossibilidade de a substituir e ainda nos custos económicos que acarretaria a contratação de um outro trabalhador durante dois anos.
- 2.6. No caso *sub judice*, a trabalhadora não apresentou, de qualquer das vezes, um requerimento para prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário que cumpra os requisitos previstos no n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Não obstante trabalhar por turnos, a trabalhadora solicita a prática de um horário que se situe entre as 7h e as 16h, o que se afigura como parecendo tratar-se de um horário

⁴ A trabalhadora refere-se a um primeiro pedido de parecer à CITE efectuado pela empresa, que foi dado sem efeito, a pedido daquela entidade, por não reunir todos os elementos do processo.

fixo. No entanto, e em abono da verdade, não se sabe se assim é, uma vez que, a título exemplificativo, não é indicado o intervalo de descanso, a repartição semanal do horário, nem os períodos de presença obrigatória, em termos que permitam compreender, pelo menos, a margem de variabilidade dos horários de entrada e de saída, elemento típico de um regime de flexibilidade de horário.

- 2.7. Ora, colocando-se como prévia esta questão relativa à falta de cumprimento dos requisitos legais, constantes no n.º 3 do artigo 79.º mencionado, não pode sequer suscitar-se a possibilidade de um requerimento que não os observa, como acontece neste caso, poder ser aceite nos precisos termos em que é formulado.
- 2.8. De salientar que a trabalhadora poderá apresentar novo pedido, correctamente formulado, que poderá ou não ser autorizado, de acordo com os normativos legais aplicáveis.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do que antecede, a CITE emite parecer favorável à recusa do pedido formulado pela trabalhadora, na empresa ... – Sociedade de Distribuição, S.A., ..., por não se verificarem reunidos os requisitos legalmente previstos no artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, relativos à flexibilidade de horário.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE NOVEMBRO DE 2007

PARECER N.º 91/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho – Flexibilidade de horário
Processo n.º 376 – FH/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 19/10/2007, a CITE recebeu da ..., L.^{da}, um pedido de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora ...
- 1.2. A trabalhadora pretende *nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e artigos 79.º e 80.º da sua regulamentação, um horário de trabalho (jornada continua ou flexível) que lhe permita entrar ao serviço às 8h00 e sair às 18h00, em virtude de ter uma filha com sete anos que frequenta o 2.º ano do Ensino Básico, e frequenta o Arco Íris ATL (Ocupação de Tempos Livres) que a apoia no horário extra curricular (e como é do conhecimento da entidade empregadora) lhe entrega o seu filho por volta das 18h no seu local de trabalho e de manhã o recolhe em casa por volta das 7h40.*
 - 1.2.1. A razão deste seu pedido prende-se com o facto de viver sozinha, pois não vive com o pai, e de a sua filha mais velha, que até então a apoiou nesta matéria, ter deixado agora de o fazer.
- 1.3. A empresa pretende recusar o pedido de horário da trabalhadora com os seguintes fundamentos:
 - 1.3.1. *A empresa ..., L.^{da}, encontra-se implantada no mercado aveirense desde 1975.*
 - 1.3.2. *Representa a ... na cidade de Aveiro, desenvolve actividade em dois postos de abastecimentos e possui neste momento vinte e três trabalhadores nos seus quadros, sendo que dez deles se encontram afectos à exploração dos postos de abastecimento e os restantes treze se encontram afectos ao sector administrativo, encontrando-se a senhora (requerente) afecta à área de exploração dos postos de combustíveis, desempenhando as suas funções no posto orientado a este da Variante à EN ...*
 - 1.3.3. *Desde 1989 que os dois postos de combustíveis da empresa, localizados em vias que constituem eixos de entrada e saída*

da cidade de Aveiro, um orientado a este e outro a oeste da Variante à EN ..., laboram vinte e quatro horas por dia.

- 1.3.4. *Em função desta realidade, em 1998 foram abolidos os turnos semanais do pessoal de exploração e implementaram-se turnos com horários pré-definidos e fixos, rodando todos os trabalhadores por cada um desses turnos, à excepção do turno nocturno que é sempre assegurado pelo mesmo trabalhador, a seu pedido. Ora, esta organização dos turnos foi efectuada a pedido dos trabalhadores, tendo sido pensada simultaneamente para garantir os momentos de descanso dos trabalhadores e para se ajustar às exigências e necessidades do mercado.*
- 1.3.5. *Nos últimos dois anos, as três grandes superfícies de distribuição comercial existentes em Aveiro, Carrefour (Grupo Sonae), Jumbo (Grupo Auchan), Feira Nova (Grupo Jerónimo Martins), entraram no mercado da distribuição de combustíveis. E o facto de tal ter ocorrido determinou um abaixamento muito significativo do volume de negócios e de facturação da entidade empregadora, visto que as margens comerciais praticadas por tais grandes superfícies esmagaram os preços dos demais retalhistas da área, incapazes de competir com a rede de distribuição e de fornecimento com tal dimensão. De facto, em todas as gamas de combustíveis existiu um abaixamento muito significativo das compras de combustíveis, mesmo no gasóleo normal que revela sempre consumos mais estáveis. Esta tendência de descida de compras e de vendas da empresa mantém-se actualmente e prevê-se que aumente ainda mais, estando a afectar transversalmente todos os concorrentes que operam nesta área de actividade.*
- 1.3.6. *Assim, nos últimos anos, a gestão dos recursos humanos da empresa foi sendo efectuada de forma permanentemente ajustada e quase cirúrgica, quer às necessidades da empresa, quer às mudanças concorrenciais verificadas no mercado, de forma a atenuar a evidente perda de quota de mercado que adveio daquela situação e a evitar maiores decréscimos ainda.*
- 1.3.7. *Ora, em função desta realidade, foram desenhados turnos operacionais de funcionários que permitem dar corpo a esta laboração contínua dos postos de abastecimento. E estes horários vigentes na empresa desde há muito, foram definidos para permitir o ajustamento pleno entre os seguintes critérios: número de colaboradores/cumprimento de regras legais do*

sector e relativas aos tempos legais de descanso/implementação de boas práticas/horários de laboração pré-definidos.

- 1.3.8. *Tais horários, pré-definidos desta forma, revelam-se indispensáveis para que a empresa se possa manter competitiva e com a rentabilidade esperada, sem colocar em causa a subsistência dos demais postos de trabalho e da própria empresa.*
- 1.3.9. *Assim, os horários de trabalho na empresa estão organizados das 07h00 às 16h00, das 15h00 às 24h00 e das 24h00 às 07h00, sendo este turno assegurado sempre pelo mesmo trabalhador a seu pedido expresso. Estes horários permitem a prossecução de uma gestão eficiente dos recursos da empresa e, ao mesmo tempo, o cumprimento das regras legais relativas às pausas e descansos dos trabalhadores.*
- 1.3.10. *Repare-se que o requerimento efectuado pela trabalhadora subverte este esquema de turnos de uma forma inaceitável para a empresa. Isto, porque a trabalhadora ao pedir para ser colocada num turno das 08h00 às 18h00 está a requerer condições que quase a equiparam ao pessoal administrativo da empresa, sem que para tanto tenha qualquer qualificação ou experiência. Diga-se que a trabalhadora possui como qualificação o segundo ciclo do ensino básico pelo que não está habilitada a desempenhar funções no sector administrativo da empresa.*
- 1.3.11. *O requerido pela trabalhadora coloca em causa toda a organização da empresa, visto que o horário pedido não corresponde a nenhum dos que se encontram em vigor na empresa. Ou seja, não se enquadra nem sequer nos horários do sector administrativo, nem sequer nos horários do sector da exploração. Diga-se que a trabalhadora é caixa de balcão única no seu turno, fazendo exclusivamente atendimento a clientes, sendo coadjuvada por um encarregado, prática que sucede com todos os colegas, em todos os turnos. Ora, aceitar o horário requerido implicaria ter uma pessoa completamente desaproveitada pois não se enquadrava nem num sector nem no outro. E obriga à contratação de mais um funcionário para manter este esquema de turnos que é o único viável perante a realidade da empresa e a realidade do mercado existente. Ora, uma outra contratação para substituir a trabalhadora, viria fragilizar muito a estrutura de custos da empresa, atenta a situação supradescrita, pondo em risco o equilíbrio económico-financeiro do sector de pessoal.*

- 1.3.12. *E diga-se ainda que a trabalhadora não possui as qualificações necessárias para ser afectada a outros sectores, como supra se referiu, pelo que terá mesmo de ficar afectada aos postos de abastecimento, onde desempenha as funções de caixa de balcão e atende os clientes.*
- 1.3.13. *Proceder de forma diversa iria desorganizar irremediavelmente o esquema de trabalho e a organização de tarefas definidas na empresa há muito. Até porque os horários definidos foram-no também para aproveitar os picos de clientela e os momentos em que existe menos fluxo de clientes aos postos, permitindo assim alterar o turno, fechar contas do turno e abrir novamente o caixa. Diga-se ainda que alterar os turnos por causa do requerido pela trabalhadora iria implicar um desajustamento às reais necessidades da empresa, visto que teria de iniciar e fechar turnos a horas desajustadas com os fluxos de clientela. Manter os turnos e aceitar o horário requerido pela trabalhadora implica que ela fique totalmente desajustada ao ritmo do turno e consequentemente desaproveitada para o desempenho das tarefas necessárias, vendo-se simultaneamente a entidade empregadora obrigada a contratar outro colaborador para a exploração, facto que viria a desequilibrar mais ainda a estrutura de custos e proveitos da entidade empregadora. Ou seja, os proveitos tendem a descer ainda mais e os custos tenderiam, nessa situação, a aumentar mais ainda.*
- 1.3.14. *A melhor forma de conciliar os dois interesses (trabalhadora e ...) seria proporcionar um horário de trabalho a tempo parcial à trabalhadora, num dos turnos definidos, à sua escolha, de forma a que esta pudesse cumprir com as exigências familiares descritas.*
- 1.4. A trabalhadora requerente respondeu aos fundamentos da intenção de recusa ao seu pedido de flexibilidade de horário, em 12/10/2007, referindo o seguinte:
- 1.4.1. *Os horários e turnos estabelecidos não são impedimento da prática de horário flexível.*
- 1.4.2. *Existe nos quadros da empresa uma funcionária que faz substituição de outros funcionários em caso de férias, baixa ou faltas, pelo que, a situação descrita pela empresa, obrigaria no caso de férias, baixa ou faltas, ao fecho do posto de abastecimento, o que não é o caso.*

- 1.4.3. *Estou no exercício de um direito e nada impede que a empresa adapte os horários de turnos para o efeito.*
- 1.4.4. *Quanto aos dados de vendas da empresa, desconheço se são reais ou não, por não serem da minha competência.*
- 1.4.5. *A ser permitido à empresa que não permita a flexibilidade pedida – sendo certo que não existe qualquer outra situação na empresa, tal teria como consequência a completa anulação do direito previsto na Lei.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho consagra o direito de os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos trabalharem a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.
- 2.2. Para os trabalhadores não abrangidos pelo regime de trabalho especial para a Administração Pública, as condições de atribuição do direito a trabalhar com flexibilidade de horário encontram-se estabelecidas nos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho.
 - 2.2.1. Com as referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa].
 - 2.2.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que *o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*
 - a) *Indicação do prazo previsto, até ao máximo de dois anos, ou de três anos no caso de três filhos ou mais;*
 - b) *Declaração de que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração deste regime de trabalho ou, no caso de flexibilidade de horário, que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.*

- 2.2.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004).
- 2.3. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de flexibilidade de horário à luz dos preceitos constantes dos n.ºs 2 e 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, em que se entende *por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário*. E esses limites dizem respeito àquilo que a flexibilidade de horário deve conter:
- a) Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
 - b) A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
 - c) Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.
- 2.3.1. É de salientar, que nos termos do n.º 5 do citado artigo 79.º: *o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador*.
- 2.3.2. Ora, quando não há conhecimento concreto deste tipo de horário elaborado pelo empregador, como é o caso *sub judice*, a CITE tem aceitado emitir pareceres sobre pedidos de horários fixos que sejam enquadráveis nos citados limites da flexibilidade de horário, como no caso objecto do presente parecer.
- 2.4. Nesta conformidade, verifica-se, desde logo, que a trabalhadora requerente não cumpriu os requisitos a que alude o ponto 2.2.2. para solicitar ao empregador autorização para trabalho com flexibilidade de horário.
- 2.5. No que tange aos motivos apresentados pela empresa, referidos nos pontos 1.3.1. a 1.3.14., *supra*, retira-se que a pretensão da requerente, a ser satisfeita, iria pôr em causa o normal e regular funcionamento do posto de abastecimento de combustível, onde trabalha, dado que este está aberto 24.00 horas por dia, obrigando a empresa a organizar o trabalho por três turnos diários.
- 2.5.1. Ora, o horário pretendido pela trabalhadora é desfasado de qualquer um dos turnos existentes na empresa e, segundo esta, a contratação de um novo funcionário, para colmatar as ausên-

cias determinadas pela flexibilidade de horário requerida, afigura-se inoportuno, tendo em conta a actual situação financeira da empresa.

2.5.2. Acrescenta ainda a empresa que *a trabalhadora não possui as qualificações necessárias para ser afectada a outros sectores (nomeadamente, o administrativo), pelo que terá mesmo de ficar afectada aos postos de abastecimento, onde desempenha as funções de caixa de balcão e atende os clientes.*

2.6. Deste modo, considera-se devidamente fundamentada a intenção de recusa da empresa do pedido formulado pela trabalhadora, tanto no que respeita às questões formais como às substanciais.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., L.^{da}, do pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE NOVEMBRO DE 2007

PARECER N.º 92/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho – Flexibilidade de horário
Processo n.º 380 – FH/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 22/10/2007, a CITE recebeu do ... um pedido de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário apresentado pelo trabalhador ...
- 1.2. O trabalhador a exercer funções no Centro de ..., *vem solicitar ao abrigo da Lei n.º 35/2004, de 29/07, Secção III (Regime de Trabalho Especial), artigo 79.º, que lhe seja concedido o regime de trabalho com horário flexível.*
 - 1.2.1. *O requerente efectua este pedido com o objectivo de dar mais e melhor apoio à família, pois, tem dois filhos, ... (2 anos) e ... (6 anos), a frequentarem estabelecimentos de ensino, sendo que o menino se encontra também abrangido pelo regime educativo especial, previsto na alínea i) do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 319/91, de 23/08.*
 - 1.2.2. *A esposa do requerente não usufrui do regime de trabalho com horário flexível, uma vez que se encontra ao abrigo de um contrato de bolsa investigação, o qual não contempla esta situação.*
 - 1.2.3. *O requerente esclarece que no âmbito das suas funções no Centro de ..., não efectua atendimento directo ao público, sendo este essencialmente feito sob marcação.*
- 1.3. Sobre este requerimento, a directora do Centro de ... emitiu um parecer favorável à atribuição de horário flexível, nos termos do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, face aos motivos invocados pelo requerente, por considerar possível *manter o normal funcionamento dos serviços relativamente às tarefas que lhe estão destinadas.*
- 1.4. Por seu turno, a Directora do Departamento de Desenvolvimento Organizacional e Estratégico do ... notificou o requerente da intenção do ... de recusar o peticionado, ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, recusa essa *consubstanciada pelo não cumprimento do estabelecido nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.*

- 1.5. Do processo não consta que tivesse sido apresentada pelo requerente a apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa ao seu pedido de flexibilidade de horário.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho consagra o direito de os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos trabalharem a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.
- 2.2. Para os trabalhadores não abrangidos pelo regime de trabalho especial para a Administração Pública, as condições de atribuição do direito a trabalhar com flexibilidade de horário encontram-se estabelecidas nos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho.
- 2.2.1. Com as referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar [álnea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa].
- 2.2.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que *o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*
- a) *Indicação do prazo previsto, até ao máximo de dois anos, ou de três anos no caso de três filhos ou mais;*
 - b) *Declaração de que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração deste regime de trabalho ou, no caso de flexibilidade de horário, que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.*
- 2.2.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004).
- 2.3. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de flexibilidade de horário à luz dos preceitos constantes dos n.ºs 2 e 3 do artigo 79.º da

Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, em que se entende *por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário*. E esses limites dizem respeito àquilo que a flexibilidade de horário deve conter:

- a) Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

2.3.1. É de salientar que, nos termos do n.º 5 do citado artigo 79.º, *o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador, o que acontece no ...*

- 2.4. Efectivamente, verifica-se que o requerente não cumpriu os requisitos a que alude o ponto 2.2.2. para solicitar ao empregador autorização para trabalho com flexibilidade de horário.
- 2.5. Embora estes requisitos não sejam de ordem substantiva, são estes os motivos, referidos no ponto 1.4., *supra*, apresentados ao requerente pela entidade empregadora para recusar a prestação de trabalho com flexibilidade de horário.
- 2.6. Dado que apenas o requerente pode indicar qual o prazo pretendido para exercer o seu direito, bem como declarar se os menores fazem parte do seu agregado familiar e que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal, não pode o empregador suprir tais requisitos, a não ser que deferisse o pedido pelo prazo máximo e fossem do seu conhecimento as outras condições.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face à intenção do ... de recusar o pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário apresentado pelo trabalhador ..., fundamentando tal recusa no incumprimento por parte deste de requisitos formais, conforme se refere no ponto 1.4., a CITE é favorável à aludida recusa por falta dos mencionados requisitos, podendo o trabalhador apresentar novo pedido, devidamente instruído.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE NOVEMBRO DE 2007

PARECER N.º 93/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 370 – DP/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 18 de Outubro de 2007, a CITE recebeu do Senhor Dr. ..., em representação da empresa de comunicações ..., L.^{da}, com sede em Lisboa – ..., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora puérpera ..., para efeitos de parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A trabalhadora arguida foi contratada pela entidade empregadora em 22/05/2005, desempenhando actualmente as funções inerentes à categoria profissional de Encarregada de Loja, conforme decorre do contrato anexo.
- 1.3. No exercício dessas funções, *desempenha funções inerentes à categoria profissional de Caixeira Ajudante de 2.º Ano, no estabelecimento da entidade empregadora, sito no ... loja da ...*, conforme estipulado no contrato de trabalho celebrado entre as partes.
- 1.4. A acusação feita à trabalhadora, e constante da nota de culpa, refere em síntese o seguinte:
 - 1.4.1. No dia 14 de Agosto de 2007 (...) *a entidade empregadora tomou conhecimento que a arguida praticou diversos actos com prejuízos sérios, contra as instruções e regras internas aplicáveis, não tendo cumprido parte significativa dos seus deveres laborais, designadamente, no âmbito das responsabilidades e tarefas que integram as suas competências.*
 - 1.4.2. Concretamente, a Sr.^a D.^a ..., *área manager*, previamente alertada pela colega de trabalho ..., realizou uma auditoria interna, no âmbito das suas competências e verificou que 30 depósitos bancários, decorrentes dos valores recebidos diariamente no ponto de vendas sito na loja ... dos ..., haviam sido efectuados apenas no dia 29 de Maio – ou seja com significativo atraso,

conforme exposto nos artigos 18.º a 22.º da respectiva nota de culpa.

- 1.4.3. Apurou-se que o valor decorrente da venda desses produtos se cifra em € 7.615,08, depositado junto do BCP, conforme talão de depósito junto, que constitui o documento 4, junto aos autos, o qual se dá por integralmente reproduzido, o que resultou num grave prejuízo para a entidade empregadora, em face do valor em si e do atraso com que foi efectuado, completamente ao arrepio de todos os procedimentos instituídos pela empresa e do conhecimento da trabalhadora arguida.
- 1.4.4. Acresce ainda que a auditoria também apurou a falta de € 420, referentes a um carregamento do operador Vodafone, cujo montante a depositar correspondia a € 423,68, conforme refere o artigo 26.º da nota de culpa.
- 1.4.5. Sucede que a arguida terá *informado a sua colega ... que estava em falta um depósito, tendo-lhe pedido que mantivesse essa situação por mais algum tempo até conseguir pagar, o que nunca fez*, tal como relata o artigo 33.º também da nota de culpa.
- 1.4.6. Apurou-se ainda que a forma como a arguida *concebeu um procedimento, o qual consistia em inserir/lançar o dinheiro de caixa no sistema informático, pensando assim, que a entidade empregadora iria assumir que o depósito bancário tinha sido efectuado, e, posteriormente, retirar o dinheiro de caixa para o seu proveito próprio*, conforme alude o artigo 35.º da nota de culpa.
- 1.4.7. Acresce que (...) a arguida, *aquando do início do gozo de licença de maternidade, não entregou a chave do cofre da loja/estabelecimento onde presta trabalho aos seus colegas de trabalho*, assim afirma o artigo 45.º da nota de culpa.
- 1.4.8. Junto à nota de culpa, a entidade empregadora anexa os documentos com os procedimentos em vigor, a saber: a circular normativa n.º 09/2006 de Janeiro de 2006, em uso na empresa relativa aos carregamentos para os telemóveis da Vodafone, TMN e OPTIMUS; e outra circular datada de 10/05/2006, relativa aos procedimentos para o processo de fecho de tesouraria nas lojas e os *deadlines* para envio das caixas para o escritório; cópia dos movimentos da respectiva loja dos dias 15 de Maio de 2007 a 22 de Agosto de 2007.

- 1.4.9. A nota de culpa refere categoricamente que, dado os comportamentos sucessivos de natureza fraudulenta, inclusive com contornos criminais, a arguida lesou consciente e deliberadamente a sua entidade empregadora, bem sabendo que a prática de tais actos lhe estava vedada por lei, pondo em causa de forma definitiva o seu posto de trabalho, conforme fere genericamente a nota de culpa deduzida contra a trabalhadora arguida.
- 1.4.10. A empresa nomeou Instrutor o Senhor Dr. ...
- 1.5. A arguida responde à nota de culpa em 19 de Setembro de 2007, justificando o seu comportamento evocando 3 ordens de razões:
- 1.5.1. Alega falta de confiança nas colegas para lhes entregar a chave do cofre, justificando assim o seu comportamento de retenção desta, conforme afirma no 1.º parágrafo da sua resposta à nota de culpa.
- 1.5.2. Não aceita a acusação que lhe é formulada no sentido da prática continuada do uso dos dinheiros da entidade empregadora, conforme é descrito na acusação, alegando que (...) *até à data nunca houve falta de dinheiro na empresa.*
- 1.5.3. Outrossim, assume a sua culpa pelo facto ocorrido a 15 de Maio, confessando que, em estado de necessidade extrema, usou o valor correspondente aos carregamentos desse dia, sem contudo ter tido intenção de (...) *roubar* conforme afirma no 3.º parágrafo de resposta à nota de culpa.
Assume que cometeu um erro, em face de uma necessidade económica extrema, e qualifica a sua conduta como indesculpável, mas nunca premeditada.
- 1.6. Pese embora o sucedido, considera-se uma *funcionária leal*, com vários anos de trabalho, onde nunca teve problemas com a sua entidade empregadora.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O acesso ao emprego em condições de igualdade é um direito consagrado na Constituição da República Portuguesa e assegurado através de legislação específica. Também o direito das mulheres a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa, encontra especial acolhimento no

ordenamento jurídico nacional, nomeadamente no Código do Trabalho e na lei regulamentadora.

- 2.2. Também o princípio constitucional decorrente do artigo 53.º estipula que, sempre que se mostre necessário promover um despedimento, por motivo imputável ao trabalhador decorrente de comportamento que integre o conceito de justa causa de despedimento, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido em tal infracção a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis, nos termos do disposto no artigo 411.º do Código do Trabalho. Medida em que é ela, e só ela, que delimita a acusação relevante, quer na fase *intra-empresarial*, quer mais tarde em sede judicial, onde será apreciada a licitude do despedimento.
- 2.3. Nos termos do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento se fundamenta em factos não relacionados com o estado de gravidez, puerpério ou lactância.
- 2.4. No caso *sub judice*, a entidade empregadora junta prova bastante, capaz de sustentar a ilicitude dos factos alegados, ou seja:
 - A trabalhadora desrespeitou os procedimentos constantes das circulares de uso obrigatório na empresa, emanados pela entidade empregadora, constantes dos procedimentos em uso na empresa (documentos n.ºs 1 e 3), dilatando os prazos de fecho de caixa, permitindo-lhe o uso desses valores para fins pessoais, conforme consta da listagem *aplicações à vista* – consulta de movimentos de 15/05/2007 a 22/08/2007, documento n.º 4 da nota de culpa.
 - A trabalhadora, com essa atitude, utilizou indevidamente cerca de € 7.615,08, provenientes do produto das vendas/carregamentos efectuados na loja, tendo deixado de efectuar 30 depósitos bancários na conta da entidade empregadora, lesando a empresa e colocando em causa a relação de confiança necessária à subsistência da sua relação de trabalho.
- 2.5. O núcleo mais importante de violações do contrato, capazes de integrar o conceito de *justa causa* conducente à resolução, é constituído por violações do princípio da leal colaboração, imposto pelos ditames da boa fé. É de salientar que este conceito de confiança se não refere apenas a uma confiança pessoal ou subjectiva. Na generalidade dos casos, a referida base de confiança é afectada, quando se infringe o dever de leal colaboração, *cujo respeito é necessário ao correcto*

implemento dos fins prático-económicos a que subordina o contrato, conforme afirma o Prof. Batista Machado RLJ, 118.º – 330 e seguintes. Estes deveres reforçados de fidelidade e de leal colaboração visam também tutelar a subsistência e estabilidade das relações de trabalho duradouras, dado que certas funções (como é o caso desta objecto de apreciação na questão em apreço) (...) obedecem a deveres acessórios de conduta, que ganham relevo por referência à contextura circunstancial da situação concreta (...) conclui o Prof. Batista Machado em Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Teixeira Ribeiro, II, Coimbra, 1979, p. 361.

Assim, a violação patente e culposa deste dever de leal cooperação legítima constitui justa causa de resolução.

- 2.6. Apreciada a conduta da trabalhadora arguida à luz do conceito de justa causa, previsto no n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho (cujo conteúdo tem implícitas as regras conformativas dos conflitos de direitos), sempre se dirá:

São requisitos da justa causa de despedimento:

- 1) Um elemento subjectivo – traduzido no comportamento culposos do trabalhador, por acção ou omissão;
- 2) Um elemento objectivo – traduzido na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho;
- 3) O nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade, aferido segundo critérios de objectividade e de razoabilidade.

2.6.1. Entendido o despedimento como a pena capital do direito disciplinar laboral, a sua aplicação só é legítima quando a gravidade da falta o justifique. No caso em apreço, a trabalhadora exercendo funções de chefia, com o seu comportamento culposos, incumpriu as suas obrigações, o que se revela prejudicial à organização disciplinada e produtiva da empresa, não sendo pois exigível que o empregador a tenha de manter ao seu serviço.

- 2.7. *O conceito de justa causa para o direito de resolução tem implícitas as regras conformativas dos conflitos de direitos, nomeadamente os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade. Assim, o juízo de prognose da impossibilidade de manutenção das relações laborais entre trabalhador e empregador estrutura-se em critérios objectivos, ou seja, os próprios de um bom pai de família ou de um empregador normal, tendo-se em conta o princípio da proporcionalidade, em função da gravidade do comportamento disciplinarmente censurável e da culpa do trabalhador seu agente. (Ac. STJ, de 04/12/1989: BMJ, 392.º – 374).*

2.8. O direito à segurança no emprego consagrado no artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa cede quando a permanência do trabalhador na empresa ponha em causa a existência ou a eficácia da estrutura produtiva por acto culposo ou ilegítimo seu.

2.8.1. A gravidade mede-se pela infracção em si, pelas consequências em que ocorreu a sua prática e pelo grau de culpabilidade do agente. Está em causa o apuramento eventual juízo de censurabilidade da conduta de uma trabalhadora puérpera, que não depositou 30 sacos decorrentes do fecho normal das contas da loja ... e usou a soma de cerca de € 7.615,08 em proveito próprio, e que confessa parcialmente esse uso, violando as regras internas a que estava obrigada, decorrentes do seu contrato e ainda as ordens expressas em uso na empresa.

2.9. Afigura-se que a sanção despedimento não se manifesta desadequada quer ao facto praticado, quer às circunstâncias em que os factos ocorreram, quer ainda ao facto de a entidade empregadora ter quantificado o eventual prejuízo, decorrente dos 30 depósitos efectuados fora de prazo, com as implicações que estes valores *fora do circuito normal* geraram *implicações graves* no tocante ao normal compromisso com outras empresas.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, afigura-se estarem reunidos os pressupostos constantes dos n.ºs 1 e 2 do disposto no artigo 396.º do Código do Trabalho, por via do comportamento culposo da trabalhadora arguida que violou as alíneas a), d) e e) do n.º 3 do mesmo preceito.

3.2. Assim, e não se vislumbrando qualquer tipo de discriminação em função da maternidade, propõe-se a emissão de parecer favorável ao despedimento da trabalhadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE NOVEMBRO DE 2007

PARECER N.º 94/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 6 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho – Flexibilidade de horário
Processo n.º 385 – FH/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 26/10/2007, a CITE recebeu da Direcção de Loja do ... um pedido de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora ..., em funções no estabelecimento comercial de Braga, propriedade do ...
- 1.2. A trabalhadora exerce funções numa das secções comerciais deste ... e cumpre horário por turnos.
- 1.3. Pretende a trabalhadora a passagem ao regime de horário flexível, a partir de 10 de Novembro de 2007, pelo prazo de dois anos, passando a cumprir o horário fixo das 8.00 às 17.30 horas, não fazendo menção ao regime de folgas rotativas (*a fls. 3*).
- 1.4. Fundamenta o seu pedido do seguinte modo:
tem um filho de 3 anos que necessita de apoio maternal.
- 1.5. Para esses efeitos, declara (...) *sob compromisso de honra que o seu filho faz parte do seu agregado familiar.*
- 1.6. O pai da criança tem actividade profissional (*peixaria por conta própria*) (...) *o que o obriga a permanecer até às 20.00h em exercício, tendo por isso dificuldades em exercer o poder paternal.*
- 1.7. Os fundamentos da intenção de recusa apresentados pelo ... são, em resumo, os seguintes:
 - 1.7.1. O período de abertura do estabelecimento em causa é, diariamente, das nove às vinte e três horas, com excepção dos domingos e feriados que é das nove às treze horas.
 - 1.7.2. O número de colaboradores da Loja a que pertence a trabalhadora em causa é, neste momento, de 211.
 - 1.7.3. O número de trabalhadoras, com filhos menores de 12 anos, é de 69.
 - 1.7.4. Actualmente, a maior parte dos horários a cumprir pelas trabalhadoras passou a cobrir o período das dezoito às vinte horas,

sendo que cerca de 36 trabalhadoras terminam o seu horário de trabalho após as vinte horas.

1.7.5. *Dessas 69, 36 terminam o seu horário após as 20.00h, em regime rotativo.*

1.7.6. *As restantes 33 trabalhadoras têm um horário fixo diurno.*

1.8. O direito à fixação de um horário, seguido ou não, com termo até às 20 horas para as trabalhadoras com filhos até aos 11 anos, previsto na alínea f) da cláusula 91.^a do Contrato Colectivo de Trabalho aplicável ao sector (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 36, de 29/09/98), depende de o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizado com tal horário.

1.8.1. A empresa respondeu à trabalhadora em 24 de Outubro de 2007, alegando que (...) *o facto de estarmos perante horários por turnos implica que ao mexer nos horários de uma colaboradora isso se vá repercutir nos horários de todos os colaboradores da loja.*

Reitera ainda a obrigatoriedade de todas as trabalhadoras terem horários rotativos, por forma a garantir igualdade de tratamento entre todos os trabalhadores.

1.8.2. Nessa mesma carta, a empresa afirma que (...) *a solução encontrada para os nossos colaboradores, ao terem horários rotativos, duas semanas no horário de abertura e duas semanas no horário de fecho, permite não sobrecarregar apenas alguns e assim todos terem a hipótese de tentar conciliar a vida profissional com a vida pessoal.*

1.8.3. A trabalhadora respondeu à intenção de recusa da empresa nos seguintes termos (...) *As razões invocadas por V. Ex.^{as} para recusarem um horário flexível entre as 8.00 e as 17.30 horas não me parecem que tenham qualquer justificação. Por isso, venho corroborar a solicitação feita na carta enviada em 11 de Outubro de 2007, complementada com os seguintes documentos:*

- 1. Horário de funcionamento da loja que o meu marido é proprietário.*
- 2. Declaração do horário de funcionamento do Jardim de Infância.*
- 3. Declaração de que o meu filho vive comigo, fazendo parte do meu agregado familiar.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho consagra o direito de os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos trabalharem a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.
- 2.2. Para os trabalhadores não abrangidos pelo regime de trabalho especial para a Administração Pública, as condições de atribuição do direito a trabalhar com flexibilidade de horário encontram-se estabelecidas nos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho.
 - 2.2.1. Com as referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem consagração constitucional – ou seja, o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa].
 - 2.2.2. Admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento operacional da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004).
- 2.3. Daí que é pertinente esclarecer o conceito de flexibilidade de horário à luz dos preceitos constantes dos n.ºs 2 e 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, em que se entende *por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário*. E esses limites dizem respeito àquilo que a flexibilidade de horário deve conter:
 - a) Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
 - b) A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
 - c) Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.
- 2.3.1. É de evocar que, nos termos do n.º 5 do citado artigo 79.º, *o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador*.
- 2.3.2. Ora, quando não há conhecimento concreto deste tipo de horário elaborado pelo empregador, como é o caso *sub judice*, a CITE tem admitido emitir pareceres sobre pedidos de horários fixos

que sejam *enquadráveis nos citados limites da flexibilidade de horário*.

- 2.3.3. Assim sendo, importa agora verificar se os motivos apresentados pelo ... se enquadram nas situações absolutamente excepcionais acima referidas e, desse modo, justificam a recusa do pedido formulado pela trabalhadora.
 - 2.3.4. Da argumentação da empresa, retira-se que a pretensão da requerente, a ser satisfeita, iria provocar dificuldades e eventuais injustiças, uma vez que o número de trabalhadoras abrangidas com filhos menores de 12 anos é significativa.
 - 2.3.5. O funcionamento de um serviço deste tipo exige operacionalidade e muito rigor na organização do trabalho.
 - 2.3.6. A empresa aponta uma alternativa de flexibilidade (...) *a solução encontrada para os nossos colaboradores, ao terem horários rotativos, duas semanas no horário de abertura e duas semanas no horário de fecho, permite não sobrecarregar apenas alguns e assim todos terem a hipótese de tentar conciliar a vida profissional com a vida pessoal*.
 - 2.3.7. O marido da trabalhadora parece estar totalmente indisponível, conforme declaração da própria nas suas cartas de 10 de Outubro e 19 de Outubro, onde junta ainda o horário da loja de que o marido é proprietário.
- 2.4. Para a concretização dos princípios constitucionais estabelece o n.º 1 do artigo 80.º da referida Lei regulamentar n.º 35/2004, de 29 de Julho, que o trabalhador deve observar os seguintes requisitos, quando formula o seu pedido de flexibilidade de horário:
 - Solicitar ao empregador a flexibilidade de horário, por escrito e com uma antecedência de trinta dias em relação à data em que pretende iniciar o exercício deste direito;
 - Indicar o prazo previsto em que pretende gozar de um regime especial, com um limite de dois ou três anos, consoante se trate de menos de três filhos ou se trate de três filhos ou mais;
 - Exibir declaração que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.
 - 2.5. Uma vez requerida a pretensão, o empregador apenas poderá recusar o pedido alegando fundamentadamente razões imperiosas ligadas ao funcionamento do estabelecimento comercial ou serviço, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

- 2.6. Sempre que o pedido seja indeferido, é ainda obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, no prazo de 5 dias a seguir ao final do prazo estipulado para apreciação pelo trabalhador, tendo como consequência a ausência deste pedido a aceitação do próprio pedido (n.ºs 6 e 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).
- 2.7. Respeitados os prazos decorrentes do estipulado nos n.ºs 4 e 6 do referido artigo 80.º da Lei regulamentar, importa analisar os conteúdos, tanto do pedido formulado pela trabalhadora, como da intenção de recusa emitida pela empresa.
- 2.7.1. No que concerne ao pedido formulado pela trabalhadora, esta requer a atribuição de um horário 8.00h/17.30h sem mais alternativa, ou seja, solicita um horário fixo, no qual nem sequer se entende qual é o horário que pratica actualmente, nem o regime das folgas, absolutamente ao arrepio dos requisitos exigíveis relativos ao conceito legal de flexibilidade de horário nos termos do n.º 3 do artigo 79.º.
- Assim sendo, não se afigura possível acatar o pedido formulado pela trabalhadora, dado que os elementos *típicos* do regime da flexibilidade de horário não são mencionados no pedido formulado.
- 2.7.2. Pelos motivos referenciados, relativos ao incumprimento, por parte da trabalhadora, dos requisitos legais exigíveis relativos à flexibilidade de horário, esta Comissão também não irá analisar o fundamento da intenção de recusa.
- 2.8. Pese embora quanto fica plasmado, a trabalhadora pode formular à sua entidade empregadora novo pedido, respeitando o quadro normativo vigente, fazendo menção expressa *dos períodos flexíveis para início e termo do período diário de trabalho, com indicação da duração do período para intervalo de descanso*, decorrentes do conceito de flexibilidade de horário.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer prévio favorável à intenção de recusa do ... do pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora ..., por este não preencher os requisitos legais decorrentes da aplicação do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE NOVEMBRO DE 2007

PARECER N.º 95/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 398 – FH/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 06 de Novembro de 2007, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu da Senhora Directora do Departamento de Desenvolvimento Organizacional e Estratégico do ... um pedido de parecer prévio quanto à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário de trabalho, apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Técnica Superior Consultora, nos termos que se transcrevem:

É público e notório que as unidades orgânicas locais do ..., vocacionadas para o atendimento ao público de forma contínua, devem assegurar as suas responsabilidades, em nome do interesse público, e no âmbito dos horários legalmente previstos, sob pena de não se conseguirem garantir os requisitos mínimos de funcionamento, exigíveis para cumprimento das suas atribuições, designadamente no domínio do emprego e formação profissional; (...) o aumento potenciado da população desempregada e a proibição legal de admissão de pessoal na Administração Pública, tendo como consequência a total impossibilidade de se proceder à substituição dos seus trabalhadores, torna imperioso a continuidade da prestação de trabalho da requerente, no mesmo regime de horário de trabalho em que vem desempenhando as suas funções;

A continuar esta situação teremos, a curto prazo, uma inevitável ruptura do funcionamento do Centro de ..., questionando-se, desde já, a quem caberá institucionalmente tal responsabilidade; (...) alerta-se esse organismo, para o facto de, na eventualidade do presente pedido ser autorizado, correr-se o risco do horário de atendimento ao público ter de ser drasticamente reduzido, sob pena de não haver recepção e atendimento aos inúmeros utentes que todos os dias, recorrem ao Centro de ...; (...) existe inconveniente para o serviço na prática de horário flexível, previsto no Código do Trabalho (...), face à rigidez do horário de atendimento e ao volume que este representa na actividade dos Centros;

(...) a intenção de recusa, encontra-se consubstanciada no parecer do Senhor Subdelegado ... (...), que considera, nesta situação, haver inconveniente para o serviço.

Na eventualidade de vir a ser emitido parecer favorável da CITE, deverá o solicitado horário flexível ser elaborado de acordo com as conveniências do empregador (...), conforme estabelece o número 5 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.1.1. Do pedido apresentado pela trabalhadora, em 2 de Outubro de 2007, consta, em síntese, o seguinte:

- A interessada é mãe de uma criança menor de idade, que faz parte do seu agregado familiar;
- A trabalhadora encontra-se divorciada e o pai da criança tem actividade profissional, e não beneficia de horário flexível ao abrigo da protecção da maternidade e da paternidade;
- A trabalhadora pretende trabalhar em regime de flexibilidade de horário de trabalho, em virtude de necessitar de prestar assistência à sua filha;
- A trabalhadora pretende praticar este regime de trabalho durante dois anos, entre as 9.00h e as 17.00h, com períodos de presença obrigatória das 10.00h às 12.00h e das 14.00h às 16.30h, e intervalo para almoço de uma hora, a ser gozado no período compreendido entre as 12.00h e as 14.00h.

1.1.2. No canto superior esquerdo do requerimento apresentado pela trabalhadora encontra-se manuscrito o seguinte despacho:

Considerando o quadro legal vigente e que o horário pretendido é conciliável com o normal funcionamento do Cte de ..., parece-me de conceder o regime de trabalho em horário flexível.

À consideração superior.

07/10/02

O Director ...

1.1.3. Em 18 de Julho de 2007, o Senhor Director do Centro de ..., através da Nota de Serviço n.º 1963/DL-DAT/2007, informou a Divisão de Apoio Técnico e Administrativo que (...) *à data da emissão do seu despacho – 07/10/02 – não tinha conhecimento do teor da Orientação sobre pedidos de flexibilidade de horário* (...) emitida pelo Conselho Directivo do ..., e que o presente caso tinha por base um compromisso assumido entre as partes, (...) *tendente a garantir o normal funcionamento do CTE em situações de escala de atendimento* (...), do qual dependia a sua eventual renovação anual.

1.1.4. Em 17 de Outubro de 2007, o Senhor Subdelegado ... informou o Departamento de Desenvolvimento Organizacional e Estraté-

gico, do que se transcreve: (...) *pese embora o teor da parte final do parecer do Director do DL-EAL, aponte para um compromisso entre as partes, (...), na linha das orientações veiculadas pelo CD, considera haver inconveniente para o serviço ... pelo que o parecer da DL é desfavorável à prática de horário flexível.*

- 1.1.5. Da intenção de recusa comunicada pela Directora do Departamento de Desenvolvimento Organizacional e Estratégico à interessada, em 19 de Outubro de 2007, e recebida pela mesma no dia 25, consta que a *manifesta intenção de recusa, encontra-se consubstanciada em Parecer emitido pelo Senhor Subdelegado ... que se encontra transcrito em 1.1.4. do parecer.* Mais consta do referido articulado que a (...) *mencionada recusa, prende-se, in casu, com as razões estritamente enunciadas no citado diploma legal, nomeadamente, por motivos imperiosos ligados ao funcionamento do Centro e do Serviço onde (...) a trabalhadora presta a sua actividade.*
- 1.1.6. A trabalhadora não apresentou apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O direito à conciliação da actividade familiar e profissional, bem como o reconhecimento pela Sociedade e pelo Estado do valor social eminente da maternidade e da paternidade merecem protecção constitucional, de acordo com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º e os n.ºs 1 e 2 do artigo 68.º.
- 2.1.1. Como corolário dos princípios constitucionais referidos, o n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho veio consagrar que *o trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.*
- 2.1.2. No que diz respeito às relações de trabalho no âmbito do sector privado, as condições de atribuição do mencionado direito a que se refere o n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho são as que constam dos artigos 78.º a 81.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 2.1.3. No que respeita a matéria sobre protecção da maternidade e da conciliação entre a vida profissional e a vida privada dos trabalhadores, o nosso ordenamento jurídico possibilita aos pais e às mães trabalhadoras que ajustem os tempos de trabalho

às necessidades dos filhos, por acordo entre o trabalhador e o empregador. Trata-se de um sistema igualitário, uma vez que as referidas medidas tanto podem ser gozadas pelas mães, como pelos pais trabalhadores, embora encontre constrangimentos financeiros e funcionais (in *Estudos de Direito do Trabalho, Igualdade e Conciliação da Vida Profissional e Familiar* – Prof.^a Maria do Rosário Ramalho, volume I das Edições Almedina).

- 2.1.4. Cumpridos os formalismos constantes das alíneas *a)* a *c)* do n.º 1 do artigo 80.º da citada lei, o exercício de tal direito só pode ser recusado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, conforme n.º 2 do mencionado artigo 80.º.
- 2.1.5. Quando seja indeferida a pretensão de um/a trabalhador/a é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, no prazo de 5 dias a seguir ao final do prazo estipulado para apreciação pelo trabalhador, sendo o pedido aceite nos seus precisos termos, caso não tenha sido solicitado (n.ºs 6 e 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).
- 2.1.6. A argumentação constante do ofício n.º 9197, de 31 de Outubro de 2007, do Departamento de Desenvolvimento Organizacional e Estratégico, não poderá ser tida em conta, uma vez que a trabalhadora não tomou conhecimento de tal.
- 2.1.7. O conteúdo da Nota de Serviço n.º 53/CD/07 também não poderá ser tido em conta, na medida em que tal não foi indicado na intenção de recusa remetida à trabalhadora pelo ...
- 2.1.8. Cumpridos os prazos decorrentes dos n.ºs 4 a 6 do referido artigo 80.º da lei regulamentadora do Código do Trabalho, cabe analisar o conteúdo do pedido apresentado pelo trabalhador/a e o conteúdo da intenção de recusa apresentada pela entidade patronal.
 - 2.1.8.1. No que diz respeito aos aspectos formais, o pedido da trabalhadora não cumpre os requisitos estabelecidos na lei, uma vez que não indica os limites das horas de início e termo do período normal diário (típico da flexibilidade de horário), e apenas refere que pretende trabalhar em horário fixo (entre as 9.00h e as 17.00h).

Com efeito:

À luz do preceituado no n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

A flexibilidade de horário deve incluir:

- um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- a indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

Do exposto, resulta que o/a trabalhador/a terá que cumprir o seu horário diário de trabalho. No entanto, está obrigado/a a prestar metade do tempo do período normal diário, durante um ou os dois períodos de presença obrigatória, nos termos previstos no Regulamento dos Horários de Trabalho do ..., uma vez que o referido Regulamento já contempla o previsto na lei geral sobre a matéria.

2.1.8.2. No que respeita à matéria substancial, importa salientar o seguinte:

- a) embora o Senhor Subdelegado ... refira que *na linha das orientações veiculadas pelo CD há inconveniente para o serviço (...) com a prática de horário flexível*, não aponta nenhuma situação concreta que impeça a trabalhadora de prestar o seu trabalho em regime de flexibilidade de horário;
- b) também quando o Senhor Director do Centro de ... refere que o pedido da trabalhadora é conciliável com o normal funcionamento do Centro de ..., embora admita que tal se escora (...) *num compromisso assumido entre as partes, tendente*

a garantir o normal funcionamento do CTE em situações de escala de atendimento (...) e que depende do (...) seu efectivo cumprimento a sua eventual renovação anual, não aponta quais as escalas que a trabalhadora deixaria de realizar, caso lhe fosse autorizado o regime especial de trabalho pretendido, nem quais as tarefas que deixariam de ser realizadas pela trabalhadora.

- 2.1.9. Por último, e no que diz respeito ao referido pelo Senhor Director do Centro de ..., constante da parte final do ponto 1.1.3., importa salientar que não existe nada na lei que imponha que um/a trabalhador/a tenha que renovar anualmente o pedido de flexibilidade de horário de trabalho.

Ainda assim, afigura-se-nos que, no caso de haver uma alteração de circunstâncias, designadamente dos motivos que deram origem à concessão do regime de flexibilidade de horário, este regime especial de trabalho possa cessar.

- 2.1.10. É ainda de salientar que, nos termos do n.º 5 do citado artigo 79.º, *o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador.*

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao que antecede, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego emite parecer favorável à recusa do ..., relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário solicitado pela trabalhadora ..., uma vez que o pedido da trabalhadora não cumpre todos os requisitos, designadamente os previstos nas alíneas a) a c) do n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sem prejuízo de a trabalhadora poder vir a apresentar um novo pedido que cumpra todos os requisitos formais.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DO DIA 28 DE NOVEMBRO DE 2007, COM A DECLARAÇÃO DE VOTO DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, SUBSCRITA PELA REPRESENTANTE DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES, QUE SE TRANSCREVE:

O conteúdo do documento relativo às orientações sobre protecção da maternidade e de paternidade e pedidos de flexibilidade de horários remetido à Senhora Presidente da CITE em consequência do envio à Comissão de dois pedidos de parecer prévio sobre regime de flexibilidade de horários solicitados por trabalhadores a

prestar serviço em Centros de ... integrados no ... que vem subscrito por vogal do seu Conselho Directivo, merece-nos algumas considerações que entendemos devem ser remetidas ao responsável por aquele organismo:

- 1. O direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar e a vida privada tem consagração constitucional na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa. Está assim este direito colocado no topo da nossa hierarquia normativa, o que determina uma obrigação de concretização por parte do Legislador Ordinário.*
- 2. Este Direito tem aliás fonte de inspiração formada nos Tratados Internacionais, nas normas da OIT, e nas normas emanadas do espaço comunitário em que nos inserimos sendo que se encontra inscrito na Carta Social Europeia, sendo considerado pela Comissão Europeia como norma.*
- 3. Está este princípio intimamente relacionado com o direito à protecção da maternidade e paternidade e com os direitos relacionados com o apoio à família e sobretudo com a necessidade de assegurar que aquele decorra em condições que permitam ao trabalhador desenvolver o seu trabalho em condições de Igualdade, Segurança e Tranquilidade consideradas indispensáveis à protecção das crianças.*
- 4. À luz do nosso quadro legal o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar e a vida privada são considerados como valores sociais eminentes (n.ºs 1 e 2 do artigo 33.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27/8) e por isso gozam de uma estatuição destacada e relevo acrescido surgindo inseridos na Constituição da República Portuguesa no capítulo dos Deveres Económicos Sociais e Culturais.*
- 5. As obrigações decorrentes das diversas Directivas Comunitárias tornaram pois necessário que o legislador concretizasse o princípio de conciliação de vida profissional com a vida familiar e privada e que o mesmo apareça hoje inscrito no Código do Trabalho no seu artigo 45.º, explicitando os modos como o tempo de trabalho dos trabalhadores/as com um ou mais filhos menores se pode organizar. Aí se refere, nomeadamente, que para os pais com filhos menores de 12 anos se pode organizar o tempo ou trabalhando a tempo parcial ou com flexibilidade de horário. Tal princípio veio a ser regulamentado pela Lei n.º 35/2004, de 29/7, que vem a regulamentar o aludido Código consagrando-as na capítulo de Protecção de Maternidade e Paternidade na sua secção III dos Regimes de Trabalho Especiais, estatuinto nos artigos 78.º a 83.º os diversos regimes, destinados a assegurar aquela protecção e nomeadamente a assegurar os direitos relacionados com a protecção das crianças e da família.*
- 6. Neste sentido entendeu o Legislador Constitucional e Ordinário conferir um estatuto de grande relevo, ao princípio de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar que tem merecido aliás o apreço em Foros Internacionais e*

Europeus e ainda agora no decurso de várias reuniões que se têm realizado durante a nossa Presidência. Estranha-se que um Instituto Público com as responsabilidades do ..., tome uma posição/instrução que iniba os Directores dos Centros de ... a adequar os horários às necessidades familiares dos seus trabalhadores em nome de um denominado «interesse público».

7. *Cabe-nos referenciar que a invocação do interesse público carece sempre de adequada fundamentação, para poder ser considerada tal como dispõem as normas do Código do Trabalho respeitantes a esta questão e o nosso Código do Procedimento Administrativo exigindo-se sempre que, nos casos em concreto, o mesmo seja sempre avaliado e ponderado, face a todas as circunstâncias alegadas pelas partes.*
8. *É pois com manifesta estranheza, que tomámos nota da posição tomada pelo Instituto, a qual vem ao arrepio das recomendações da promoção, emanadas das instâncias Internacionais, relativamente à concretização do aludido princípio, sendo já longo o percurso nestas matérias em projectos comunitários onde se têm estabelecido parcerias. Consideramos assim que o teor da aludida informação deve ser repensado.*

E COM A DECLARAÇÃO DE VOTO DO REPRESENTANTE DA CIG – COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO, QUE TAMBÉM SE TRANSCREVE:

A CIG subscreve a Declaração de voto da CGTP-IN, repudiando a tese de que uma entidade empregadora possa, à partida, inverter a presunção de que o funcionamento de um serviço é conciliável com o exercício dos direitos inerentes à maternidade e à paternidade.

PARECER N.º 96/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho – Flexibilidade de horário
Processo n.º 401 – FH/2007

I – OBJECTO

1.1. A CITE recebeu, em 7 de Novembro de 2007, da Direcção de Recursos Humanos da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário, apresentado pela trabalhadora ..., que exerce funções de repositora, na loja ... do Centro Comercial ..., nos termos seguintes:

- Em 11/09/2007, a trabalhadora solicitou uma flexibilidade de horário;
- Em 28/09/2007, a empresa informou a trabalhadora quanto à necessidade de suprir as omissões do seu requerimento;
- Em 09/10/2007, a trabalhadora entregou novo requerimento;
- Em 29/10/2007, a empresa comunicou à trabalhadora a intenção de recusar o seu pedido;
- Em 30/10/2007, a trabalhadora entregou apreciação escrita da intenção de recusa, reiterando o seu pedido de horário de trabalho entre as 7.00h e as 16.00h e informando que se encontrava disponível para aceitar o horário apresentado pela empresa;
- Em face da indecisão manifestada pela trabalhadora, a empresa recusa a prática do horário solicitado, em 09/10/2007, e remete o processo à CITE.

1.2. Do requerimento apresentado pela trabalhadora em 08/10/2007, consta o seguinte:

- Na carta da empresa, de 24/09/2007, não há referência ao pedido de transferência solicitado pela trabalhadora;
- O prazo para a prática da flexibilidade de horário é de dois anos, com eventual renovação se tal for indicado em parecer médico;
- Posteriormente, entregará a cópia do IRS, comprovativa de que a menor faz parte do seu agregado familiar;
- O horário pretendido é o praticado na empresa das 7.00h às 16.00h;
- Solicita que seja marcada uma consulta de medicina do trabalho, pois continua a desempenhar funções desaconselhadas pelo médico pneumologista/alergologista, em virtude de problemas de saúde;

1.3. Da intenção de recusa comunicada à trabalhadora, em 26 de Outubro de 2007, constam, sucintamente, os seguintes argumentos:

- A trabalhadora desempenha as funções de repositora e praticava o horário das 15.30h às 24.30h, *antes do presente período de baixa*;
- Solicita que lhe seja atribuído o horário das 7.00h às 16.00h;
- A loja abre ao público às 9.00h. Nestes termos, o horário solicitado implica a prestação de duas horas de trabalho antes do período de abertura, o que só é compatível com as funções que actualmente a trabalhadora exerce, e que, segundo esta, estão a agravar a sua saúde;
- O exercício de outras funções, que não o de repositora, no horário solicitado é incompatível com o funcionamento da loja;
- O período anterior à abertura ao público está necessariamente relacionado com a necessidade de reposição das secções, preparação e limpeza das mesmas para que a loja esteja apresentável ao cliente, desde a sua abertura;
- A empresa só poderá enquadrar a trabalhadora nas funções de operadora de caixa e no horário das 8.45h às 17.45h, com uma pausa de 1.00h para o almoço;
- A trabalhadora, no seu requerimento, e após informação da empresa, continua sem declarar que a menor faz parte do seu agregado familiar e qual o prazo previsto para o gozo do direito, uma vez que não é possível renovar essa pretensão, após esgotar os dois anos previstos para o efeito;
- O horário solicitado pela trabalhadora implica que mantenha as funções actuais, o que esta não quer alegando motivos de saúde, pelo que, no caso de não aceitar o horário na linha de caixa das 8.45h às 17.45h, poderá apresentar apreciação aos fundamentos da recusa.

1.4. Da apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa apresentada pela trabalhadora, com data de 31 de Outubro de 2007, consta sucintamente que:

- O pedido de transferência deve-se ao facto da trabalhadora estar a exercer exclusivamente (8 horas de trabalho diário) a tarefa de limpeza de prateleiras, sendo a única funcionária nesta situação;
- A trabalhadora sofre de asma e alergia ao pó e as suas chefias directas mantêm a ordem da limpeza de prateleiras com pó, não lhe atribuindo outras tarefas;
- A trabalhadora admite a continuação desta tarefa, desde que não seja em exclusivo, devendo ocorrer apenas no período antecedente à abertura da loja;
- O período durante o qual pretende praticar a flexibilidade de horário é no mínimo de dois anos, renovado enquanto houver a necessidade de acompanhamento da filha menor;

- A trabalhadora entregará a declaração da Junta de Freguesia com a composição do agregado familiar;
- A trabalhadora reitera o pedido de horário de trabalho das 7.00h às 16.00h, e que lhe sejam atribuídas outras tarefas inerentes à sua categoria profissional;
- Está na disponibilidade de aceitar o horário proposto pela empresa, desde que não compense as horas de domingo.

1.5. São juntos ao processo os seguintes elementos:

- Declaração comprovativa da actividade profissional do pai da menor e do seu regime de horário de trabalho;

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

1. *Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*
2. *A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

Também a alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores, que *todos os trabalhadores (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.*

2.2. Para concretização dos princípios constitucionais enunciados, e sob a epígrafe *Tempo de Trabalho*, prevê o artigo 45.º do Código do Trabalho o direito do trabalhador, com um ou mais filhos menores de doze anos, a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

O direito enunciado encontra-se regulamentado, para os trabalhadores com contrato individual de trabalho¹, nos artigos 78.º a 82.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, aí se estabelecendo as regras respeitantes ao seu exercício.

2.2.1. Para tal, consagra o n.º 1 do artigo 80.º da referida lei regulamentar que o trabalhador deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de flexibilidade de horário:

- Solicitar ao empregador a flexibilidade de horário por escrito e com uma antecedência de trinta dias em relação à data em que pretende iniciar o exercício deste direito;

¹ Vide artigos 1.º, 110.º e seguintes da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

- Indicar o prazo previsto em que pretende gozar de um regime de trabalho especial, com um limite de dois ou três anos, consoante se trate de menos de três filhos ou se trate de três filhos ou mais;
- Declarar que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

2.2.2. Entende-se por flexibilidade de horário aquela em que o trabalhador pode escolher, dentro dos limites, referidos no n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

A flexibilidade de horário deve conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

Devem ser indicados os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

Deve ser estabelecido um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

O trabalhador que trabalhe em regime de flexibilidade de horário pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

O regime de trabalho com flexibilidade de horário referido nos números anteriores deve ser elaborado pelo empregador.

2.2.3. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. Além do dever de fundamentação da recusa, e sempre que esta ocorra, é ainda obrigatório, para a empresa, comunicar ao trabalhador essa intenção de recusa nos vinte dias posteriores à recepção do seu pedido, submeter o processo à CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador e informar o trabalhador da decisão da CITE nos cinco dias, após ter sido notificada da mesma ou após o decurso dos trinta dias para emissão de parecer prévio, impli-

cando a sua falta a aceitação do pedido, nos precisos termos em que o trabalhador o formulou.²

Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.³

2.3. Ao abrigo da legislação mencionada, a empresa enviou à CITE o presente processo, cujo conteúdo determina as seguintes considerações:

2.3.1. A trabalhadora, após corrigir o seu pedido, nos termos do n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, solicita, ao abrigo das normas sobre flexibilidade de horário de trabalho para trabalhadores com filhos menores de doze anos, a atribuição de um horário fixo, das 7.00h às 16.00h, pelo período de dois anos com possibilidade de renovação e a alteração das suas tarefas e local de trabalho, alegando motivos de saúde.

2.3.2. A empresa recusa o pedido de horário de trabalho solicitado pela trabalhadora alegando que este é incompatível com o exercício de outras funções que não sejam as que actualmente desempenha, mas que a trabalhadora pretende ver alteradas, por motivos de saúde comprovados através de atestado médico. Esclarece a empresa que a prestação de trabalho, entre as 7.00h e as 9.00h da manhã (hora de abertura ao público), está relacionada com a reposição das secções e limpeza das mesmas. Neste sentido, a empresa propõe à trabalhadora a atribuição de funções de operadora de caixa no horário de trabalho das 8.45h às 17.45h, com uma pausa para almoço de 1.00h, respeitando o seu estado de saúde. O horário proposto terá de ser o indicado pela empresa, porque as funções de operadora de caixa, por estarem intimamente ligadas ao atendimento ao cliente, só podem ser exercidas a partir do horário indicado.

2.4. Em face do que antecede, conclui-se que o horário pretendido pela trabalhadora não se enquadra no conceito de flexibilidade de horário do n.º 3 do artigo 79.º. Na realidade, a trabalhadora solicita uma alteração de horário de trabalho, com atribuição de novas tarefas, possibilidade

² Vide n.ºs 6 e 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

³ Vide n.º 3 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

que não lhe está vedada, mas que não pode ser solicitada ao abrigo dos regimes de trabalho especiais, previstos nos artigos 78.º e seguintes da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Nesse sentido, os motivos invocados pela empresa consideram-se suficientes para fundamentar a recusa.

- 2.5. Não obstante o que antecede, nada impede a trabalhadora de formular novo pedido, ou aceitar a proposta de horário e respectiva alteração de funções proposta pela empresa, que, de qualquer forma, se considera válida e que não é afectada pela presente emissão de parecer, aliás, proposta que parece poder já ter sido aceite, em 31 de Outubro de 2007.
- 2.6. Face ao exposto, na medida em que o pedido formulado pela trabalhadora não consubstancia um pedido de flexibilidade de horário enquadrável no conceito legal previsto no artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a CITE é favorável à intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Pelas razões indicadas nos pontos antecedentes, a CITE emite parecer prévio favorável à recusa da prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, nos termos requeridos pela trabalhadora ..., por não se considerarem verificados os requisitos legais do pedido de flexibilidade de horário, previstos no artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, o que não afecta minimamente a proposta realizada pela entidade empregadora e que parece poder já ter sido aceite, em 31 de Outubro de 2007.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE NOVEMBRO DE 2007, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES E DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, QUE APRESENTARAM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

Considerando que a empresa fez uma sugestão de horário e que a trabalhadora, na troca de correspondência entre ambas, deu a sua adesão ao horário que lhe foi proposto, entendemos que não deveria ser emitido parecer, por esta Comissão, por inutilidade superveniente, tendo em conta que o envio por parte da empresa à Comissão para emissão de parecer nos parece apenas ter sido realizado por mera cautela.

Neste sentido, consideramos que estamos perante uma situação de evidente conciliação de interesses entre entidade empregadora e trabalhadora no cumprimento integral do princípio comunitário e constitucional de conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

PARECER N.º 97/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 393 – DG/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 30/10/2007, a CITE recebeu do Senhor Dr. ..., da Sociedade de Advogados ..., em representação da ..., S.A., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A nota de culpa (fls. 37 a 50) refere que a trabalhadora arguida celebrou com a ..., *em 10/11/2003, um contrato de trabalho a termo certo, entretanto convertido em contrato de trabalho sem termo face às sucessivas renovações do mesmo, tendo sido admitida com a categoria profissional de Delegada de Informação Médica, exercendo no momento funções de Delegada Comercial.*
- 1.3. *A Trabalhadora desenvolve a sua actividade comercial numa área geográfica determinada pela Entidade Empregadora, que actualmente abrange os distritos de Vila Real, Bragança, Porto e Viseu Norte, nas quais é a única a desenvolver directamente as referidas actividades comerciais, devendo no entanto coordenar o seu trabalho com os delegados de informação médica alocados ao mesmo território.*
- 1.4. *No exercício das funções inerentes à sua categoria profissional, a Arguida está vinculada a elaborar Relatórios Diários de Actividade, relativos às deslocações efectuadas aos clientes, informações recolhidas sobre as actividades da concorrência, e contactos e encomendas conseguidos, devendo proceder diariamente ao lançamento dos referidos relatórios num programa informático específico da industria farmacêutica, denominado sistema Teams.*
- 1.5. *Refere a entidade empregadora que no período compreendido entre Março e Abril, por motivos técnicos, a Arguida esteve sem computador pessoal, o que acarretou a impossibilidade de lançamento diário daqueles relatórios, e a consequente acumulação desses lançamentos,*

tendo sido, em 11/05/2007, novamente, facultado à Arguida um computador portátil para o exercido da sua actividade profissional.

- 1.6. *Nessa mesma data, face à entrega daquele equipamento, a Arguida recebeu instruções do Chefe Nacional de Vendas da Área Comercial no sentido de todos os relatórios diários ainda pendentes serem lançados no respectivo sistema até ao dia 14/05/2007.*
- 1.7. *A empresa acusa a trabalhadora arguida de na presente data (em 11/07/2007), ainda não ter procedido ao lançamento de nenhum dos referidos relatórios, o que corresponde a um atraso na entrega daqueles relatórios superior a dois meses, contrariando as instruções que lhe foram expressamente dadas pelo seu superior hierárquico.*
- 1.8. *Para além da elaboração dos referidos relatórios, no âmbito do exercício das suas funções, a Arguida é responsável pelo processamento diário das encomendas geradas pelas farmácias da sua área geográfica.*
- 1.9. *A ... acusa a trabalhadora arguida de se atrasar sucessiva e reiteradamente no processamento de tais encomendas, o que tem originado constantes e reiteradas queixas e reclamações por parte dos seus clientes.*
 - 1.9.1. *No dia 23 de Maio de 2007, a Arguida não havia ainda processado e entregue as seguintes encomendas destinadas ao cliente Farmácia Fernandes:*
 - a) *Encomenda de Pravastatina, a qual lhe havia sido entregue para processamento no dia 19 de Abril;*
 - b) *Encomenda de Captopril 50, a qual lhe havia sido entregue para processamento no dia 02 de Maio.*
- 1.10. *A empresa alega que a Arguida foi convocada em 30 de Maio de 2007, por e-mail, para comparecer no dia 01 de Junho, em Coimbra numa reunião com toda a equipa de vendas, para discussão da estratégia comercial a implementar para o 3.º trimestre do ano – meses de Julho a Setembro, e que a Trabalhadora não esteve presente na aludida reunião, nem apresentou qualquer justificativo para a sua ausência.*
- 1.11. *Acrescenta a empresa que independentemente da realização daquela reunião, estava previamente definido entre a Trabalhadora e o seu superior hierárquico, Sr. ..., Chefe Nacional de Vendas, que esta deveria elaborar e apresentar em 01 de Junho de 2006 um plano de trabalhos relativo ao 3.º trimestre do ano, consistindo tal obrigação na elaboração de um planeamento das deslocações e contactos que a Arguida se propõe realizar durante o período correspondente àquele plano, tendo como objectivo o cumprimento dos seus objectivos de vendas.*

- 1.11.1. *A empresa acusa a trabalhadora arguida de até à presente data (11/07/2007) não ter apresentado ao seu superior hierárquico o referido Plano de Trabalhos para o terceiro trimestre de 2007, implicando tal atraso uma indefinição estratégica da actividade comercial da Entidade Empregadora, com evidentes prejuízos em termos de promoção e venda dos produtos daquela.*
- 1.12. *A entidade empregadora refere que no dia 13 de Junho de 2007 a Trabalhadora lhe comunicou que se encontrava impossibilitada de prestar a sua actividade profissional, em consequência de doença, tendo apresentado um documento justificativo de falta, correspondente a um certificado de incapacidade temporária, emitido por médico do Serviço Nacional de Saúde, relativo ao período entre 13 de Junho e 24 de Junho.*
- 1.12.1. *Em 25 de Junho, a Trabalhadora apresentou novo certificado de incapacidade, relativo ao período entre 25 de Junho e 24 de Julho, tendo a empresa no exercício da faculdade prevista nos artigos 229.º, n.º 3 do Código do Trabalho e 205.º e seguintes da Regulamentação do Código do Trabalho, solicitado, em 25 de Junho de 2007, ao Centro Distrital de Segurança Social de Vila Real a fiscalização da situação de incapacidade da Trabalhadora.*
- 1.12.2. *Em cumprimento daquela solicitação, aquela entidade convocou a Trabalhadora para se apresentar naqueles serviços, no dia 29 de Junho de 2007, para a realização de exame médico de verificação de incapacidade.*
- 1.12.3. *Apesar de devidamente convocada, a Trabalhadora não compareceu naqueles serviços na data indicada, nem justificou posteriormente a respectiva falta de comparência, pelo que a empresa afirma que as faltas dadas pela Trabalhadora entre 13 de Junho e 26 de Junho de 2007 são consideradas injustificadas, nos termos do n.º 6 do artigo 229.º do Código do Trabalho.*
- 1.13. *A empresa acrescenta que pelo menos desde Abril de 2007, tem recebido um conjunto de queixas de farmácias clientes, localizadas na área geográfica alocada à Trabalhadora, manifestando o seu desagrado pela ausência de acompanhamento e apoio comercial, e pelos atrasos na reposição de produtos e entrega de mercadorias, insistindo em particular na dificuldade de contacto, pessoal e telefónico, com a Trabalhadora.*
- 1.14. *Às queixas apresentadas pelos clientes da Entidade Empregadora juntam-se as queixas apresentadas pelos companheiros de trabalho*

da Trabalhadora que desenvolvem a sua actividade como delegados de informação médica na mesma área geográfica, relativas a ausência de apoio e coordenação das respectivas actividades, queixas estas que se vêm sucedendo pelo menos desde o início de 2007.

- 1.14.1. *A empresa acusa a Arguida de não atender as chamadas dos Colegas, nomeadamente da equipa de informação médica, nem retribuindo as mesmas e desde Janeiro de 2007, não prestar quaisquer informações acerca de prescritores identificados, informação fundamental na gestão comercial e de contactos numa área geográfica, impedindo efectivamente com esse comportamento, que os seus colegas de outras equipas desempenhem o seu trabalho convenientemente e nos interesses da Entidade Empregadora, com vista a melhorar a produtividade e volume de vendas da ...*
- 1.15. *Perante o avolumar das reclamações apresentadas por clientes e colegas da trabalhadora, a entidade empregadora procedeu à análise dos relatórios de actividades da trabalhadora relativos aos meses de Janeiro a Junho de 2007, e contactou um conjunto de farmácias sedeadas na área geográfica alocada à trabalhadora, tendo verificado existirem gravíssimas disparidades entre os registos de actividades efectuados pela Trabalhadora entre Setembro de 2006 e Junho de 2007 e as actividades por si efectivamente desenvolvidas durante esse período.*
 - 1.15.1. *A Entidade Empregadora contactou a cliente Farmácia Oliveira, com sede em ..., a qual afirmou não ter sido objecto de quaisquer visitas da Trabalhadora desde Julho de 2006.*
 - 1.15.1.1. *A Directora Técnica desta farmácia, Dr.^a ..., procurou contactar telefonicamente por diversas vezes a Trabalhadora, nunca tendo logrado conseguir concretizar esse contacto, tendo começado a efectuar as suas encomendas ao Trabalhador ..., colega da Arguida com a categoria de Delegado de Informação Médica, vendo-se este forçado a realizar actividades de cariz comercial face à ausência de desenvolvimento desse trabalho por parte da Arguida.*
 - 1.15.1.2. *A empresa acusa a trabalhadora de ter realizado registos de actividades no sistema Teams correspondentes a visitas a esta farmácia nos dias 14 de Setembro de 2006, 10 de Outubro de 2006, 08 de Janeiro de 2007 e 04 de Abril de 2007.*

- 1.15.2. *A Entidade Empregadora contactou igualmente a cliente Farmácia Ana Arminda, sita em ..., tendo esta cliente manifestado nunca ter sido contactada pela Autora, referindo que o último contacto efectuado por delegados comerciais da ... ocorreu em 02 de Setembro de 2005, pela Delegada ...*
 - 1.15.2.1. *No entanto, a Trabalhadora inseriu registos de actividades no sistema Teams correspondentes a visitas a esta farmácia nos dias 11 de Setembro de 2006, 18 de Outubro de 2006, 12 de Janeiro de 2007 e 20 de Abril de 2007.*
- 1.15.3. *Nos mesmos termos a Entidade Empregadora contactou a cliente Farmácia Veiga, em ..., tendo-lhe sido comunicado que aquela cliente não era objecto de quaisquer visitas da Trabalhadora desde 27 de Fevereiro de 2007 tendo, à data, sido visitada em conjunto com o Chefe Nacional de Vendas, Sr. ...*
 - 1.15.3.1. *No entanto, a Trabalhadora realizou registos de actividades no sistema Teams correspondentes a uma visita a esta farmácia no dia 02 de Maio de 2007.*
- 1.15.4. *A Entidade Empregadora contactou a cliente Farmácia Vaz, em ..., a qual afirmou que o último contacto com a ... havia ocorrido em 03 de Março de 2007, não por iniciativa da Trabalhadora, mas por ocasião de um fim-de-semana promocional organizado pela empresa, na Lousã.*
 - 1.15.4.1. *No entanto, a Trabalhadora apresenta registo de actividades no sistema Teams correspondentes a uma visita a esta farmácia no dia 02 de Maio de 2007.*
- 1.15.5. *A Entidade Empregadora contactou a cliente Farmácia Outeiro do Linho, em ..., a qual afirmou que a última visita efectuada pela Trabalhadora havia ocorrido em 26 de Janeiro de 2007.*
 - 1.15.5.1. *No entanto, a Trabalhadora apresenta um registo de actividades no sistema Teams correspondentes a uma visita a esta farmácia no dia 11 de Abril de 2007.*
- 1.15.6. *A Entidade Empregadora contactou a cliente Farmácia Parente, em ..., tendo o Director da mesma, Dr. ... afirmado que a Trabalhadora o havia convidado em Março de 2007 para efectuar uma visita à Fábrica da Entidade Empregadora, sendo que não concretizou os termos de tal convite, nem voltou a contactá-lo após essa data, tendo aquele Director manifestado à Entidade Empregadora desagrado pela ausência de notícias*

e feed-back, designadamente após o convite que lhe havia sido dirigido.

1.15.6.1. Em concreto no que diz respeito a este cliente, e apesar do supra exposto, a Trabalhadora apresenta registos de actividades no sistema Teams correspondentes a visitas a esta farmácia nos dias 10 de Abril e 11 de Maio de 2007.

1.15.7. Finalmente, a Entidade Empregadora contactou a cliente Farmácia Rebordões, em ..., tendo sido confirmado por esta cliente não ser visitada desde o dia 27 de Fevereiro de 2007.

1.15.7.1. No entanto, a trabalhadora apresenta registos de actividades no sistema Teams correspondentes a uma visita a esta farmácia no dia 21 de Maio de 2007.

1.15.8. A empresa acusa a trabalhadora arguida de ter registado estas visitas àquelas farmácias no sistema informático da Entidade Empregadora e nunca as ter realizado efectivamente.

1.16. Ao incumprir com as funções que lhe estão confiadas, a Trabalhadora veio pôr em causa a subsistência da presença da Entidade Empregadora na região geográfica onde aquela actuava.

1.16.1. Com efeito, todos os clientes acima referidos são importantes clientes da Entidade Empregadora, responsáveis por número significativo de encomendas, pelo que o comportamento da Trabalhadora implicou um duplo prejuízo, consubstanciado na perda de vendas efectivas que deveriam ter sido realizadas, e também um dano de imagem junto daqueles clientes que não poderá ser reparado, e terá consequências gravíssimas em termos de subsistência no mercado farmacêutico naqueles concelhos, pelo que, ao falsear o lançamento das suas actividades, conforme descrito supra, a Arguida, para além de agir em claríssima má-fé, pôs em causa os interesses da ...

1.16.2. Para além de enganar claramente a Entidade Empregadora minando assim em absoluto e definitivamente a relação de confiança existente, pretendeu a Arguida criar uma aparência de normalidade no exercício das suas funções, que claramente não correspondia à realidade.

1.16.3. A presente relação laboral existente entre a Entidade Empregadora e a Trabalhadora tem por base, necessária e inevitavelmente, um princípio de confiança máxima sem o qual não é possível a mesma subsistir.

- 1.16.4. *Os factos descritos, caso venham a ser provados, representam uma violação muito grave dos deveres da Trabalhadora, conforme os mesmos se encontram previstos nas alíneas b), c), d) e g) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho.*
- 1.16.5. *A Trabalhadora agiu de livre vontade e conscientemente em detrimento do património da Entidade Empregadora e da sua reputação no mercado em que actua. E, o seu comportamento terá tido como consequência um prejuízo patrimonial efectivo muito elevado à Entidade Empregadora, sem prejuízo dos enormes danos de confiança na equipa de trabalho e no seu relacionamento comercial futuro com os seus clientes.*
- 1.16.6. *A provarem-se os comportamentos imputados à Trabalhadora, considerando a extrema gravidade dos mesmos, qualquer um deles será só por si fundamento para romper de forma absoluta a relação de confiança subjacente ao respectivo contrato de trabalho, impossibilitando a subsistência do vínculo laboral existente.*
- 1.17. *A empresa conclui que a conduta do Trabalhador, atento o disposto no número 1 e nas alíneas a), d), e), f) e g) do número 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, constituirá justa causa de despedimento.*
- 1.18. Na resposta à nota de culpa (fls. 53 a 63), a trabalhadora arguida nega todas as acusações que lhe são imputadas pela entidade empregadora, invocando em sua defesa a caducidade da acção disciplinar e a falta de fundamentação dos factos descritos na nota de culpa.

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 (*vide*, 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 directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea c) do artigo 3.º daquela directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.
- 2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, que *o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante 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. Relativamente à questão prévia da caducidade da acção disciplinar alegada pela trabalhadora arguida, afigura-se incerta a verificação dessa caducidade, uma vez que estão em causa factos, cujo conhecimento, por parte da empresa, poderia não ser imediato, como, por exemplo, os que se relacionam com as visitas às farmácias.
- 2.4. Resta-nos verificar a prova dos factos de que é acusada a trabalhadora arguida:
- 2.4.1. No que respeita à falta de lançamento no sistema informático dos relatórios diários a que se referem os pontos 1.4. a 1.7., não se considera provado que o referido incumprimento se ficasse a dever a desobediência às ordens e instruções dos superiores hierárquicos da trabalhadora arguida ou à sua falta de zelo e diligência na realização do seu trabalho, em virtude dos problemas ocorridos com o seu computador pessoal, entre Março e Maio de 2007.
- 2.4.2. Relativamente ao processamento diário das encomendas geradas pelas farmácias da área geográfica da trabalhadora arguida a que se referem os pontos 1.8. a 1.9.1., que a trabalhadora arguida admite ter havido algum atraso ou até ter faltado o processamento de uma nota de encomenda, também não se considera provado que esses factos se ficassem a dever a desobediência às ordens e instruções dos superiores hierárquicos da trabalhadora arguida ou à sua falta de zelo e diligência na realização do seu trabalho, em virtude dos problemas ocorridos com o seu computador pessoal, entre Março e Maio de 2007.

- 2.4.3. Quanto à ausência da arguida à reunião marcada para o dia 01/06/2007, convocada por *e-mail* no dia anterior, citada no ponto 1.10., também não se considera provado que tal facto se ficasse a dever a desobediência às ordens e instruções dos superiores hierárquicos da trabalhadora arguida ou à falta de zelo e diligência na realização do seu trabalho, de tal forma grave, que tornasse praticamente impossível a subsistência da relação laboral.
- 2.4.4. No que concerne à elaboração do plano de trabalhos relativo ao 3.º trimestre de 2007, referido nos pontos 1.11. e 1.11.1., não se considera provado que a trabalhadora arguida não o tivesse elaborado.
- 2.4.5. No respeitante às faltas ao trabalho da arguida, mencionadas nos pontos 1.12. a 1.12.3., encontram-se as mesmas justificadas através dos respectivos certificados de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença, conforme fls. 20 e 21 do presente processo disciplinar.
- 2.4.5.1. No que se refere ao alegado não comparecimento nos serviços da Segurança Social na data indicada e à não justificação posterior da respectiva falta de comparecimento, por parte da trabalhadora arguida, a empresa não apresentou prova de que a trabalhadora tivesse recebido a convocatória da Segurança Social, para que uma vez comprovada, se pudesse ajuizar da eventual oposição à fiscalização de modo a poderem considerar-se injustificadas as faltas dadas por aquela entre 13 de Junho e 26 de Junho de 2007, nos termos do n.º 6 do artigo 229.º do Código do Trabalho, passíveis de despedimento com justa causa, desde que verificados os requisitos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do referido Código.
- 2.4.6. Quanto ao não atendimento das chamadas dos colegas, nomeadamente da equipa de informação médica e à não retribuição das mesmas, por parte da trabalhadora arguida, referidos nos pontos 1.14. e 1.14.1., apesar de tal situação poder ter ocorrido, não se considera provado que tais factos se ficassem a dever a uma falta de zelo e diligência na realização do seu trabalho, de tal forma grave, que tornasse praticamente impossível a subsistência da relação laboral.
- 2.4.7. Relativamente às queixas das farmácias contra a trabalhadora arguida, referidas nos pontos 1.13., 1.15.1., 1.15.1.1., 1.15.2.,

1.15.3., 1.15.4., 1.15.5., 1.15.6. e 1.15.7., considera-se que a não existência de qualquer depoimento dos proprietários, dos directores técnicos ou de outros trabalhadores das aludidas farmácias, habilitados para o efeito, faz com que os depoimentos dos colegas e superiores hierárquicos da arguida não constituam prova suficiente dos referidos factos constantes da nota de culpa.

2.4.7.1. É de salientar que, segundo a nota de culpa, a Directora Técnica da Farmácia Oliveira, não tendo conseguido contactar a trabalhadora arguida, começou a *efectuar as suas encomendas ao trabalhador ...*, e, no seu depoimento de fls 74 a 77, este Delegado de Informação Médica, referindo-se à aludida Farmácia, não relatou este facto.

2.4.8. Também não se consideram provadas as alegadas falsas declarações da trabalhadora arguida relativamente às visitas às farmácias, mencionadas nos pontos 1.15., 1.15.1.2., 1.15.2.1., 1.15.3.1., 1.15.4.1., 1.15.5.1., 1.15.6.1., 1.15.7.1. e 1.15.8. uma vez que, não foi apresentado qualquer depoimento nesse sentido dos proprietários, dos directores técnicos ou de outros trabalhadores das referidas farmácias e porque os depoimentos das testemunhas arroladas pela empresa demonstram não ter conhecimento directo da situação, o que é perfeitamente natural, dadas as funções que desempenham nessa empresa.

2.5. Assim, face ao que antecede, considera-se que não se lograram provar, em termos suficientes e em sede de processo disciplinar, os factos de que é acusada a trabalhadora arguida na nota de culpa, pelo que se entende que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da referida trabalhadora.

2.6. Acresce o facto de se verificar a caducidade do direito de aplicar a sanção, nos termos do n.º 1 do artigo 415.º do Código do Trabalho, em virtude de terem decorrido mais de 30 dias entre 20/09/2007, data da conclusão das diligências probatórias, e 30/10/2007, data da solicitação do presente parecer, que, uma vez pedido dentro do citado prazo, constituiria causa impeditiva da referida caducidade.

2.6.1. No que concerne aos registos de actividades realizadas pela trabalhadora arguida no *Teams*, entre 1 de Janeiro e 16 de Abril de 2007, tendo os mesmos sido juntos ao presente processo

disciplinar, em 09/10/2007, sem qualquer justificação, considera-se que o foram após a conclusão das diligências probatórias, em 20/09/2007, nos termos do n.º 3 do artigo 414.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento pode constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE NOVEMBRO DE 2007

PARECER N.º 98/CITE/2007

Assunto: Cessação do contrato antes do termo do prazo
Processo n.º 130 – QX/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em queixa dirigida à CITE, datada de 22 de Novembro de 2006, a Sr.^a D.^a ... expõe o seguinte:
 - A exponente celebrou, em Fevereiro de 2006, um contrato de trabalho por um ano com a empresa de trabalho temporário ...
 - Denuncia ainda não ter recebido o salário de Março de 2006, nem terem-lhe sido efectuados os respectivos descontos para a Segurança Social.
 - Informa a Comissão que, em 12 de Setembro de 2006, recebeu uma carta de cessação do seu contrato, cujo teor se reproduz: *Serve a presente para comunicar a V.^a Ex.^a e nos termos do n.º 1 do artigo 388.º do Código do Trabalho, que a ... decidiu não renovar o contrato de trabalho a termo consigo celebrado em 2006/05/01. Assim, deixa de produzir qualquer efeito a partir de 2006/09/30, data em que caduca, nos termos da citada disposição legal (...).*
 - Acresce que a exponente se encontrava, à data, grávida de 7 meses.
- 1.2. Para efeitos de análise da sua pretensão, junta o contrato de trabalho e respectiva adenda e a carta de rescisão.
- 1.3. Em 28 de Novembro de 2006, a CITE informou, telefonicamente, a trabalhadora de que deveria recorrer imediatamente à via judicial, dado que o seu caso poderia (...) *configurar uma discriminação por motivo da gravidez*, susceptível de indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais.
- 1.4. Igualmente em 28 de Novembro, foi expedida carta para a empresa, solicitando resposta urgente, dado que não tinha sido feita a comunicação obrigatória à CITE decorrente da não renovação da contratação a termo, nos termos do n.º 3 do disposto no artigo 133.º do Código do Trabalho.
- 1.5. A entidade empregadora informou mais tarde que *a acção judicial estava em curso*.
- 1.6. A trabalhadora também informou a CITE das acções que colocara contra as empresas cedente e cessionária ... e ..., respectivamente.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O acesso ao emprego em condições de igualdade é um direito consagrado na Constituição da República Portuguesa e assegurado através de legislação específica.

Também o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa, encontra especial acolhimento no ordenamento jurídico nacional, nomeadamente no Código do Trabalho e na lei regulamentadora.

- 2.2. O trabalho temporário é um modelo de emprego, cuja relação triangular entre o trabalhador, uma empresa que actua como agência temporária e uma empresa utilizadora tem, normalmente, uma duração curta. Na medida em que o contrato de trabalho temporário se afasta do princípio fundamental da segurança no emprego e da vocação duradoura da relação laboral, a lei exige, como forma de protecção do trabalhador, que ele revista natureza formal. Perante a proliferação desta nova relação de emprego, decorrente desta figura atípica de empregador, a Comissão Europeia adoptou, em 1991, uma directiva sobre a saúde e segurança dos trabalhadores temporários, tendente a reforçar as medidas de controlo, já aplicadas nalguns ordenamentos jurídicos nacionais, das normas mínimas de segurança e protecção do trabalhador.

- 2.3. O nosso ordenamento jurídico estipula que o contrato de trabalho pode cessar por caducidade, por revogação, por resolução e por denúncia, conferindo especial protecção à trabalhadora grávida¹, puérpera² ou lactante³. Assim, o empregador tem o dever de comunicar, no prazo de 5 dias úteis, à CITE o motivo da não renovação do contrato de trabalho a termo. A cessação do contrato de trabalho antes do termo do prazo constitui um despedimento ilícito, cujas consequências são as previstas na nossa lei laboral.

Termos em que, tendo a entidade empregadora cessado o contrato antes do termo do prazo, sem justa causa, conforme resulta dos documentos apensos ao processo, deste acto ilícito resultou uma acção judicial da

¹ Toda a trabalhadora que informe o empregador do seu estado de gestação, por escrito, com apresentação de atestado médico, *vide* alínea *a*) do artigo 34.º do Código do Trabalho.

² Toda a trabalhadora parturiente e em gozo da licença por maternidade, que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico, *vide* alínea *b*) do artigo 34.º do Código do Trabalho.

³ Toda a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico, *vide* alínea *c*) do artigo 34.º do Código do Trabalho.

autoria da trabalhadora no sentido de ver acautelados o seu direito ao trabalho e os correspondentes direitos a uma indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais.

- 2.4. Por transacção de 12 de Fevereiro de 2007, que nos foi remetida pela entidade empregadora, em 6 de Novembro de 2007, foram as empresas ... e ... *obrigadas ao pagamento de uma indemnização de € 2.600 à autora da acção judicial ..., desistindo esta do pedido formulado.* Neste sentido, dispensam-se mais considerações relativas à questão em apreço.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao que antecede, a Comissão delibera arquivar a presente queixa, por inutilidade de emissão do parecer por parte da CITE, em virtude de transacção judicial.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DE 28 DE NOVEMBRO DE 2007

PARECER N.º 99/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 6 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho – Flexibilidade de horário
Processo n.º 397 – FH/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 06/11/2007, a CITE recebeu do ... um pedido de parecer prévio à recusa do pedido de flexibilidade de horário apresentado pelo trabalhador ..., a exercer funções no Centro de ...
- 1.2. O trabalhador exerce funções como Técnico Superior de Emprego no Centro de ..., em regime de horário rígido, nos termos do artigo 10.º do Regulamento dos Horários de Trabalho, aprovado em 10 de Abril de 1992, em uso no ...
- 1.3. Pretende o trabalhador a passagem ao regime de horário flexível, a partir de 2 de Novembro de 2007, pelo prazo de dois anos, passando a cumprir (...) *o horário das 9.00 às 17.00 horas, a barra fixa compreendida entre as 10.00 e 12.00 horas e as 14.00 e 16.00 horas, e uma hora de almoço, no período das 12.00 horas e as 14.00 horas (a fls. 10).*
- 1.4. Fundamenta o seu pedido do seguinte modo:
(...) tem uma filha de 4 meses e meio a quem necessita de prestar assistência.
- 1.5. Os fundamentos da intenção de recusa apresentados pela Directora de Desenvolvimento Organizacional e Estratégico do ... *(que tem competência para decidir sobre a matéria em apreço, nos termos do artigo 31.º do RHT)*, apresentados ao trabalhador, em 18 de Outubro de 2007, são os seguintes:
(...) inconveniente para o serviço na prática de horário flexível, previsto no Código do Trabalho e regulamentado pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, face à rigidez do horário de atendimento e ao volume que este representa na actividade dos Centros.
- 1.6. A Directora do Departamento Organizacional e Estratégico na carta que dirige à CITE, solicitando a apreciação deste pedido de flexibilidade, aprofunda a sua intenção de recusa, remetendo para o Parecer do Senhor Subdelegado ..., a justificação relativa ao *inconveniente para o serviço*, que decorre ... *na linha das orientações veiculadas pelo CD, considera haver inconveniente para o serviço pelo que o parecer da DL é desfavorável à prática de horário flexível.*

- 1.6.1. Acrescenta que qualquer trabalhador pode ser afecto ao desenvolvimento de funções de atendimento.
- 1.6.2. Conclui a sua fundamentação, referindo a ausência da (...) *característica da unilateralidade no direito à prestação com flexibilidade de horário.*
- 1.7. Para apreciação juntam o parecer favorável do Director do Centro de ..., que afirma (...) *considerar o quadro legal vigente e que o horário pretendido é conciliável com o normal funcionamento de Cte de ...*
- 1.8. Envia também, para apreciação, o fundamento de recusa apresentado pelo Senhor Subdelegado ..., que justifica a sua recusa, remetendo para uma orientação técnica de 1 de Outubro de 2007 que, à data deste pedido, não era do conhecimento do Director do Centro de ..., conforme declaração do próprio na nota de serviço n.º 234-DIR de 16/10/2007.
- 1.9. O trabalhador não apresentou apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho consagra o direito de os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos trabalharem a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.
- 2.2. Para os trabalhadores não abrangidos pelo regime de trabalho especial para a Administração Pública, as condições de atribuição do direito a trabalhar com flexibilidade de horário encontram-se estabelecidas nos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho.
 - 2.2.1. Com as referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem consagração constitucional – ou seja, o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa].
 - 2.2.2. O nosso ordenamento juslaboral beneficiou bastante com este substrato constitucional, dotado de eficácia geral e colocado no topo da hierarquia normativa, decorrente do princípio geral da igualdade constante do n.º 1 do artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa, porque permitiu que, nomeadamente, a nossa legislação laboral se viesse a desenvolver segundo uma lógica de concretização desse princípio. E, naturalmente, esta forma de desenvolvimento contribui para a abrangência e para a coerência interna do sistema, ao mesmo tempo que assegurou

ab initio o controlo constitucional das normas que o iam desenvolvendo.

- 2.2.3. No tocante à matéria da protecção da maternidade e da conciliação entre a vida profissional e a vida privada dos trabalhadores, também o nosso ordenamento jurídico possibilita o ajustamento dos tempos de trabalho às necessidades de atendimento dos filhos, por acordo entre o trabalhador e o empregador (*como é o caso da questão* sub judice). É um sistema igualitário, uma vez que estas medidas tanto podem ser gozadas pelas mães, como pelos pais trabalhadores, mas encontra ainda constrangimentos financeiros e funcionais (in *Estudos de Direito do Trabalho, Igualdade e Conciliação da Vida Profissional e Familiar* – Prof.^a Maria do Rosário Ramalho, volume I das Edições Almedina).
- 2.2.4. Admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento operacional da empresa ou à impossibilidade de se substituir o trabalhador se este for indispensável (n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).
- 2.3. Para a concretização dos princípios constitucionais estabelece o n.º 1 do artigo 80.º da referida Lei regulamentar n.º 35/2004, de 29 de Julho, que o trabalhador deve observar os seguintes requisitos, quando formula o seu pedido de flexibilidade de horário:
- Solicitar ao empregador a flexibilidade de horário, por escrito e com uma antecedência de trinta dias em relação à data em que pretende iniciar o exercício deste direito;
 - Indicar o prazo previsto em que pretende gozar de um regime especial, com um limite de dois ou três anos, consoante se trate de menos de três filhos ou se trate de três filhos ou mais;
 - Exibir declaração que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.
- 2.4. Sempre que haja intenção de indeferir a pretensão do/a trabalhador/a, é ainda obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, no prazo de 5 dias a seguir ao final do prazo estipulado para apreciação pelo trabalhador, tendo como consequência a ausência deste pedido de apreciação a aceitação do pedido do/a trabalhador/a, nos seus precisos termos (n.ºs 6 e 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).
- 2.5. Respeitados os prazos decorrentes do estipulado nos n.ºs 4 e 6 do referido artigo 80.º da lei regulamentar, importa analisar os conteúdos, tanto

do pedido formulado pelo trabalhador, como da intenção de recusa emitida pela empresa.

2.5.1. No que concerne ao pedido formulado pelo trabalhador, este requer a atribuição de um horário entre as 9.00h/17.00h, respeitando uma barra fixa, compreendida entre as 10.00 e as 12.00 horas e as 14.00 e as 16.00 horas, e uma hora para almoço, no período das 12.00 e as 14.00 horas, ou seja um horário fixo, que nem cumpre os limites mínimos de duração inferior a um terço do período normal de trabalho diário [alínea *b*) do n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho], absolutamente ao arrepio dos requisitos exigíveis relativos ao conceito legal de flexibilidade de horário, nos termos do n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Assim sendo, não se afigura possível acatar o pedido formulado pelo trabalhador, dado que os elementos *típicos* do regime da flexibilidade de horário não são mencionados no pedido formulado.

2.6. Daí que seja pertinente esclarecer o conceito de flexibilidade de horário à luz dos preceitos constantes dos n.ºs 2 e 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, em que se entende *por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário*. E esses limites dizem respeito àquilo que a flexibilidade de horário deve conter:

- a) Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

2.7. É de invocar que, nos termos do n.º 5 do citado artigo 79.º, *o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador*.

2.8. Quanto à intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora, esta alega em síntese o seguinte:

Razões imperiosas ligadas ao funcionamento do Centro de ... que funciona diariamente, das nove às dezasseis e trinta horas. No entanto, é importante salientar que o Senhor Director do Centro de ... refere

que o pedido formulado pelo trabalhador é conciliável com o normal funcionamento da sua unidade orgânica dado que tem subjacente um (...) *compromisso entre as partes*, fazendo depender dos seus resultados uma eventual renovação anual. Porém, não faz menção às escalas que o trabalhador deixaria de poder cumprir, caso lhe fosse autorizado o regime especial de trabalho pretendido, nem quais as tarefas que ficariam por realizar por parte do trabalhador.

- 2.9. Por último e atenta a nota de serviço n.º 1963/DL-DAT/2007 dirigida pelo à Divisão de Apoio Técnico por parte do Senhor Director do Centro de ..., garantindo (...) *um acordo entre as partes* (...) *tendente (...) a garantir o normal funcionamento do CTE em situações de escala de atendimento do qual dependia a sua eventual renovação anual*, importa salientar que a legislação vigente não impõe obrigatoriedade de renovação anual do pedido de flexibilidade de horário de trabalho. No entanto (...) *afigura-se-nos que, no caso de haver uma alteração de circunstâncias, designadamente dos motivos que deram origem à concessão do regime de flexibilidade de horário, este regime especial de trabalho possa cessar*.

Do Parecer do Senhor Subdelegado ..., resulta liminarmente *inconveniente para o serviço*, não concretizando o eventual prejuízo se este pedido de flexibilidade viesse a ser tomado em consideração, remetendo a sua intenção de recusa para o cumprimento da Nota de Serviço n.º 53/ /CD/07, de Outubro de 2007, que determina (...) *as linhas de orientação veiculadas pelo CD*, cuja aplicação não pode ser tida em linha de conta no caso em apreço, dado que o seu conteúdo não foi explicitamente vertido na carta de intenção de recusa remetida ao trabalhador por parte da Direcção de Departamento Operacional e Estratégico do ...

- 2.10. Pese embora quanto fica plasmado, o trabalhador pode formular à sua entidade empregadora novo pedido, respeitando o quadro normativo vigente, fazendo menção expressa *dos períodos flexíveis para início e termo do período diário de trabalho, com indicação da duração do período para intervalo de descanso*, decorrentes do conceito de flexibilidade de horário.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa do ... do pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário apresentado pelo trabalhador ..., a exercer funções no Centro de ..., uma vez que o pedido formulado pelo trabalhador não obedece a todos os requisitos, designadamente os constantes nas alíneas a) a c) do disposto no n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004,

de 29 de Julho, sem embargo de o trabalhador poder vir a formular um novo pedido no estrito cumprimento dos seus requisitos formais.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE NOVEMBRO DE 2007, TENDO AS REPRESENTANTES DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

O conteúdo do documento relativo às orientações sobre protecção de maternidade e de paternidade e pedidos de flexibilidade de horários remetido à Senhora Presidente da CITE em consequência do envio à Comissão de dois pedidos de parecer prévio sobre regime de flexibilidade de horários solicitados por trabalhadores a prestar serviço em Centros de ... integrados no ... que vem subscrito por vogal do seu Conselho Directivo, merece-nos algumas considerações que entendemos devem ser remetidas ao responsável por aquele organismo:

- 1. O direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar e a vida privada tem consagração constitucional na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa. Está assim este direito colocado no topo da nossa hierarquia normativa, o que determina uma obrigação de concretização por parte do Legislador Ordinário.*
- 2. Este direito tem aliás fonte de inspiração mais formada nos Tratados Internacionais, nas normas da OIT, e nas normas emanadas do espaço comunitário em que nos inserimos sendo que se encontra inscrito na Carta Social Europeia, sendo considerado pela Comissão Europeia como uma Norma.*
- 3. Está este princípio intimamente relacionado com o direito à protecção da maternidade e paternidade e com os direitos relacionados com o apoio à família e sobretudo com a necessidade de assegurar que aquele decorra em condições que permitam ao trabalhador desenvolver o seu trabalho em condições de Igualdade, Segurança e Tranquilidade considerados indispensáveis à protecção das crianças.*
- 4. À luz do nosso quadro legal o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar e a vida privada são considerados como valores sociais eminentes (n.ºs 1 e 2 do artigo 33.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei 99/2003, de 27/8), e por isso gozam de uma estatuição destacada e relevo acrescido surgindo inseridos na Constituição da República Portuguesa no capítulo dos Deveres Económicos Sociais e Culturais.*
- 5. As obrigações decorrentes das diversas Directivas Comunitárias tornaram pois necessário que o legislador concretizasse o princípio de conciliação de vida profissional com a vida familiar e privada e que o mesmo apareça hoje inscrito no Código do Trabalho no seu artigo 45.º, explicitando os modos como o tempo*

de trabalho dos trabalhadores/as com um ou mais filhos menores se pode organizar. Aí se refere, nomeadamente, que para os pais com filhos menores de 12 anos se pode organizar o tempo ou trabalhando a tempo parcial ou com flexibilidade de horário. Tal princípio veio a ser regulamentado pela Lei 35/2004, de 29/7, que vem a regulamentar o aludido Código consagrando-as no capítulo de Protecção de Maternidade e Paternidade na sua secção III dos Regimes de Trabalho Especiais, estatuinto nos artigos 78.º a 83.º os diversos regimes, destinados a assegurar aquela protecção e nomeadamente a assegurar os direitos relacionados com a protecção das crianças e da família.

- 6. Neste sentido entendeu o Legislador constitucional e ordinário conferir um estatuto de grande relevo, ao princípio de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar que tem merecido aliás o apreço em foros internacionais e europeus e ainda agora no decurso de várias reuniões que se têm realizado durante a nossa Presidência. Estranha-se que um Instituto Público com as responsabilidades do ..., tome uma posição/instrução que iniba os Directores dos Centros de ... a adequar os horários às necessidades familiares dos seus trabalhadores em nome de um denominado «interesse público».*
- 7. Cabe-nos referenciar que a invocação do interesse público carece sempre de adequada fundamentação, para poder ser considerada tal como dispõem as normas do Código do Trabalho respeitantes a esta questão e do nosso Código do Procedimento Administrativo, exigindo-se sempre que nos casos em concreto o mesmo seja sempre avaliado e ponderado, face a todas as circunstâncias alegadas pelas partes.*
- 8. É pois com manifesta estranheza, que tomámos nota da posição tomada pelo ..., a qual vem ao arrepio das recomendações da promoção, emanadas das Instâncias Internacionais, relativamente à concretização do aludido princípio, sendo já longo o percurso nesta matéria em projectos comunitários onde se têm estabelecido parcerias.*

Consideramos assim que o teor da aludida informação deve ser repensado.

O REPRESENTANTE DA CIG – COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO TAMBÉM APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

A CIG subscreve a Declaração de voto da CGTP-IN, repudiando a tese de que uma entidade empregadora possa, à partida, inverter a presunção de que o funcionamento de um serviço é conciliável com o exercício dos direitos inerentes à maternidade e à paternidade.

PARECER N.º 100/CITE/2007

Assunto: Queixa sobre violação de direitos de trabalhadora
Processo n.º 75 – QX/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 08/09/2006, a CITE recebeu uma queixa do Senhor Dr. ... da Sociedade de Advogados ..., em representação da trabalhadora ... da ..., S.A.
- 1.2. Com efeito, a referida trabalhadora celebrou contrato de trabalho com essa Sociedade, em Maio de 1996, e, em 17 de Julho de 2006, regressou ao trabalho, após o gozo da licença por maternidade, seguida de duas semanas de férias.
 - 1.2.1. *Imediatamente após o seu regresso, foi transmitido à trabalhadora, de forma verbal e através da Sr.ª Dr.ª ..., que a ... tinha efectuado uma «reestruturação» durante a sua ausência, pelo que não havia qualquer tarefa para lhe atribuir, já que as suas funções tinham sido integradas noutro departamento.*
 - 1.2.2. *A ... não desencadeou o procedimento formal de extinção do seu posto de trabalho, previsto nos artigos 423.º e seguintes do Código do Trabalho.*
 - 1.2.3. *Desde o seu regresso ao trabalho, em 17 de Julho de 2006, que a ... não lhe atribui qualquer tarefa ou função, não obstante os seus insistentes pedidos para tal efeito.*
 - 1.2.4. *Refere o advogado da trabalhadora que, apesar de não lhe entregar qualquer tarefa, a ... não hesitou em desencadear concurso interno para posto de trabalho com conteúdo funcional idêntico ao que aquela trabalhadora vinha ocupando.*
- 1.3. Em 12/12/2006, a CITE contactou a empresa para se pronunciar, tendo esta respondido o seguinte:
 - 1.3.1. *A Dr.ª ... é colaboradora desta empresa desde 25 de Junho de 1996 e esteve ausente por licença de gravidez e maternidade, seguida de período de férias, entre 31 de Agosto de 2005 e 14 de Julho de 2006.*
 - 1.3.2. *Após o seu regresso à Empresa, em 14 de Julho de 2006, foi efectivamente a mesma informada pela Dr.ª ... da sua situação na Empresa em virtude da reorganização levada a cabo na área do Desenvolvimento de Clientes, à qual a Dr.ª ...*

se encontrava afecta antes de iniciado o seu período de baixa, da qual resultou a absorção por outras áreas da Empresa, das responsabilidades que até então lhe estavam atribuídas.

- 1.3.3. *Não tendo sido possível enveredar por um acordo rescisório consentâneo com os padrões compensatórios praticados pela ..., e dado o interesse manifestado pela Dr.^a ... em se manter ao serviço da Empresa, não foi desencadeado processo formal de extinção do posto de trabalho, antes foram oferecidas, sucessivamente, duas alternativas de trabalho útil e efectivo, compatíveis com a formação profissional e aptidões da colaboradora, que ela rejeitou liminarmente, sem sequer se disponibilizar para efectuar um período de experiência, formação e adaptação.*
- 1.3.4. *No entanto, o facto de a Dr.^a ... ter sido mãe há pouco tempo e em condições especiais, tem levado a Empresa a fazer tudo ao seu alcance para lhe garantir uma ocupação efectiva e a inerente remuneração. Neste contexto, e dada a sistemática alusão da Dr.^a ... à sua função extinta, decidiu a empresa atribuir-lhe as responsabilidades que desempenhava no âmbito dessa função e que se encontram actualmente incorporadas na função de «Sales Information and Client Satisfaction Analyst», numa tentativa de resolução final da situação de impasse em que a Dr.^a ... persiste em manter-se. A empresa anexa cópia da carta dirigida à Dr.^a ..., em 14/12/2006.*
- 1.3.5. *A empresa esclarece ainda a CITE que, relativamente ao concurso interno mencionado, não foi o mesmo desencadeado para o preenchimento do posto de trabalho de conteúdo idêntico ao da Dr.^a O posto de trabalho em questão designa-se por «Sales Information and Client Satisfaction Analyst» ao passo que a função anteriormente desempenhada pela Dr.^a ..., «Assistente Técnico Serviço ao Cliente», contemplava atribuições distintas.*
- 1.3.6. *Refere ainda a empresa que sobre toda a situação atrás relatada, foi a mesma objecto de visita e pedido de informação também pela Inspecção-Geral do Trabalho de Vila Franca de Xira, à qual foram prestados os mesmos esclarecimentos e facultados os documentos comprovativos dos factos relatados.*
- 1.4. *Após ter comunicado, em 04/01/2007, ao Advogado da queixosa a resposta da empresa e depois de ter recebido a análise da trabalhadora a essa resposta, em 18/01/2007, a CITE questionou o referido Advogado no sentido de esclarecer a eventual evolução da situação da sua consti-*

tuinte na empresa, em ordem a evitar diligências desnecessárias que pudessem agravar a situação da trabalhadora. A CITE informou que poderia prosseguir a sua intervenção, designadamente dando conhecimento à empresa da reacção da trabalhadora à sua carta e solicitando à Inspecção-Geral do Trabalho a informação que entendesse disponibilizar sobre este caso.

1.5. Em resposta, de 06/02/2007, o Advogado da queixosa diz o seguinte:

- 1.5.1. *A Requerente pretende que a Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE) prossiga com a sua intervenção. Na verdade, nunca em momento algum a ..., S.A., repôs a legalidade da extinção do posto de trabalho da Requerente, efectuada à margem do disposto do procedimento previsto nos artigos 423.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto, conforme aquela sociedade já assumiu.*
- 1.5.2. *Por outro lado e para além da entidade empregadora da Requerente ter extinto o posto de trabalho que pertencia à Requerente, imediatamente após esta ter regressado da sua licença de maternidade, a mesma contratou outra pessoa para levar a cabo as tarefas que a Requerente vinha desempenhando, muito embora tenha atribuído um nome diverso ao posto de trabalho que a trabalhadora em causa veio a ocupar.*
- 1.5.3. *A Requerente foi ainda aconselhada pela ... a prescindir dos serviços do seu Advogado e ameaçada com a degradação das suas condições de trabalho, caso não aceitasse a cessação por mútuo acordo do seu contrato de trabalho. Como a Requerente não aceitou a extinção ilegal do seu posto de trabalho, foi deslocada do gabinete que lhe estava atribuído, para uma zona de atendimento no posto de saúde da ..., desempenhando tarefas que nada têm a ver com aquele posto de saúde e que nada têm que ver com o posto de trabalho que a Requerente vinha ocupando, até ter optado por gozar da licença de maternidade a que tinha direito.*
- 1.5.4. *Neste momento, a ... atribuiu um conjunto de tarefas à Requerente em violação do disposto no artigo 314.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, não tendo efectuado qualquer comunicação nos termos da lei e como forma de mitigar a circunstância de ter extinto, à margem da lei, o posto de trabalho da Requerente e criar a aparência de ter reposto a legalidade, o que não corresponde à verdade*

dos factos. Termos em que, entende a Requerente que essa Comissão deve prosseguir com a sua intervenção nos termos já oportunamente requeridos.

- 1.6. Em face da posição do Advogado da queixosa, em 12/02/2007, a CITE solicitou à empresa os seguintes esclarecimentos complementares:

- 1 – Descrição das funções da trabalhadora supracitada antes desta se ausentar por licença de maternidade, em 31/08/2005;*
- 2 – Descrição das funções das «duas alternativas de trabalho útil e efectivo, compatíveis com a formação profissional e aptidões da colaboradora, que ela rejeitou liminarmente»;*
- 3 – Descrição das funções que a referida trabalhadora exerce actualmente;*
- 4 – Confirmação de que a trabalhadora em causa foi deslocada do gabinete que lhe estava atribuído, antes da mencionada ausência, para uma zona de atendimento no posto de saúde dessa empresa.*

- 1.7. Pelos mesmos motivos, em 13/02/2007, a CITE, tendo tido conhecimento através da trabalhadora e da empresa da intervenção da Inspeção-Geral do Trabalho, em consequência da queixa em análise, solicitou ao Inspector-Geral do Trabalho todas as informações, que entendesse convenientes fornecer à CITE, sobre a aludida queixa.

- 1.8. Em 01/03/2007, a CITE recebeu a resposta da empresa que apresenta a descrição das funções da Dr.^a ... antes da sua licença por maternidade, a descrição das funções que foram atribuídas à Dr.^a ... e por esta rejeitadas e a descrição das funções actualmente exercidas pela Dr.^a ...

- 1.8.1. Quanto à localização do gabinete de trabalho da Dr.^a ..., refere a empresa que, *na sequência da atribuição das funções que foram atribuídas e rejeitadas pela Dr.^a ..., esclarecemos que o mesmo se situava no edifício administrativo da Empresa junto ao posto de saúde, mas isolado da zona de atendimento do referido posto de saúde, o qual era partilhado com outros colaboradores. Complementarmente esclarecemos também que a deslocação da mudança de gabinete da Dr.^a ... para junto da área administrativa se deveu à necessidade de a aproximar da área onde teria de desenvolver a sua actividade e contactos profissionais, situação que foi mantida após a atribuição das derradeiras e actuais funções por inexistir melhor alternativa, o que nem sequer motivou oposição da colaboradora.*

- 1.8.2. A empresa refere ainda *que se encontra pendente um processo de contra-ordenações na IGT, Delegação de Vila Franca de Xira.*

1.9. Em 26/04/2007, a CITE recebeu do Senhor Inspector-Geral do Trabalho as seguintes informações, de acordo com os esclarecimentos prestados pela Subdelegação da IGT de Vila Franca de Xira:

1.9.1. *Em visita efectuada ao estabelecimento da sociedade em referência, sito em Vialonga, apurou-se que, entre 2005/08/31 e 2006/07/17, a trabalhadora esteve ausente do serviço por motivo de baixa médica de gravidez de alto risco e gozo de licença de maternidade.*

1.9.2. *Após o seu regresso, foi transmitido à profissional que a empresa tinha, entretanto, sofrido uma reestruturação na respectiva organização, e que o trabalho por ela desempenhado tinha sido absorvido por outra trabalhadora, com uma nova função de «Analista de Informação de Vendas e Satisfação de clientes» (concurso aberto em Março de 2006), pelo que lhe foi proposta a rescisão do contrato de trabalho, por mútuo acordo, a qual não aceitou.*

1.9.3. *Consequentemente, ficou a reclamante sem posto de trabalho distribuído, assim se tendo mantido até 2006/09/22. Na ausência do referido acordo e na impossibilidade do enquadramento profissional na mesma área, foi comunicado à interessada, primeiro verbalmente e depois por escrito, no sentido de garantir a sua ocupação efectiva, uma alternativa noutra área que se coadunasse com o seu perfil profissional, sendo-lhe atribuídas as seguintes responsabilidades:*

- Garantir a gestão do processo de candidaturas recebidas na empresa, quer se tratasse de candidaturas espontâneas, quer fossem referentes a processos de recrutamento interno ou externo conduzidos pela empresa;*
- Dar resposta adequada e em tempo útil, a cada um dos processos de candidatura mencionados;*
- Assegurar o arquivo, em papel ou informático, dos C.V. e respostas aos concursos atrás mencionados.*

1.9.4. *Trata-se de funções que, não sendo as desempenhadas até Agosto de 2005, estão, no entanto, incluídas no conteúdo funcional da categoria profissional de Técnico Qualificado, que a empresa sempre alegou serem as únicas disponíveis, e que não justificavam um regime de isenção de horário de trabalho, pelo que regressou a um regime de duração do trabalho compreendido de segunda a sexta-feira, entre as 09.00 e as*

13.00 horas e as 14.00 e as 17.30 horas, com a consequente cessação do pagamento da respectiva retribuição especial.

- 1.9.5. *A trabalhadora recusou-se a cumprir essas funções por considerar que se tratavam de tarefas administrativas, desenquadradas das suas competências profissionais. Por isso, foi a mesma encontrada no dia 7 de Dezembro de 2006, numa sala, localizada na entrada do posto médico, sentada a uma secretária, onde se encontrava, unicamente, um computador e um telefone, não se visualizando qualquer outro material ou ferramenta de trabalho.*
- 1.9.6. *Após recolha e análise dos elementos considerados úteis à aplicação do direito, foi entendido que a empresa não se encontrava a violar as alíneas a) e b) do artigo 122.º do Código do Trabalho, pelo que, por este motivo, não foi instaurado qualquer procedimento contra-ordenacional.*
- 1.9.7. *Não obstante, considerou-se que a atitude da entidade empregadora tinha como objectivo, ou efeito, afectar a dignidade da trabalhadora, criando-lhe um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, configurando a figura de ASSÉDIO, tal qual aparece descrito na legislação considerada infringida – n.ºs 1 e 2 do artigo 24.º do Regime jurídico aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, ilícito contra-ordenacional muito grave, nos termos do n.º 1 do artigo 642.º do mesmo regime – pelo que foi levantado o respectivo auto de notícia.*
- 1.9.8. *No entanto, após a intervenção destes Serviços, em 2006/12/07, a empresa atribuiu à trabalhadora as funções que esta reclamava.*
- 1.10. Face a estas informações, a CITE solicitou, em 30/04/2007, ao Senhor Inspector-Geral do Trabalho, os seguintes esclarecimentos complementares:
 - O assédio, que motivou o levantamento do auto de notícia, deveria ou não considerar-se como consequência do período de ausência da trabalhadora, quase um ano em licença por maternidade, antes e após o parto.
 - Ao afirmar que *após a intervenção desses Serviços, em 2006/12/07, a empresa atribuiu à trabalhadora as funções que esta reclamava*, se se considerava que a empresa deixaria de violar os direitos da trabalhadora.

1.11. Em 14/06/2007, a CITE recebeu do Senhor Inspector-Geral do Trabalho, as seguintes informações complementares:

- 1.11.1. *A trabalhadora ..., esteve ausente do serviço no período de 2005/08/31 a 2006/07/17, por motivo de baixa médica de gravidez de alto risco e gozo de licença de maternidade, em virtude de ter sido mãe em Novembro de 2005.*
- 1.11.2. *Não foi possível a estes Serviços apurar se o procedimento da empresa, após o seu regresso, foi em função da baixa por maternidade ou consequência da reestruturação levada a cabo, uma vez que esta alega e comprova, através de documentação vária, que foram motivos conjunturais e estruturais que estiveram na origem das alterações que vieram a ser produzidas.*
- 1.11.3. *Assim, em Janeiro de 2006, e de acordo com os elementos recolhidos na empresa, a estrutura organizativa da actividade em questão sofreu alterações com o objectivo de se ajustar às necessidades de mercado. A reestruturação parece ter pretendido aproximar o modelo organizacional do ... em todas as empresas, entre as quais a ...*
- 1.11.4. *Essa é a razão porque antes destas alterações existia uma Área de Apoio ao Cliente e dela faziam parte duas actividades, a saber o Call Center e o Serviço de Estudo de Satisfação ao Cliente, e após a referida reestruturação as duas actividades passaram a fazer parte de um único departamento.*
- 1.11.5. *Esclarece-se, ainda, que a situação da trabalhadora no que se refere à reestruturação não foi um caso isolado, pois sucedeu com vários outros trabalhadores, tendo uns optado pela rescisão do contrato de trabalho e outros pelo reenquadramento, tendo-lhes sido atribuídas novas funções.*
- 1.11.6. *No que concerne à afirmação após a intervenção destes Serviços, em 2006/12/07, a empresa atribuiu à trabalhadora as funções que esta reclamava, foi sempre entendido que a mesma havia violado direitos da trabalhadora, nomeadamente no que se refere à pressão indevidamente exercida para colocar termo à relação laboral, razão pela qual foi levantado o competente auto de notícia. Entende-se, mesmo, que as mudanças de posição quer da empresa quer da reclamante, se deveram à acção pedagógica exercida por estes Serviços, em diversas intervenções que levou a cabo, tendo sempre em vista a aproximação das partes pela via do diálogo.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Nos termos do artigo 494.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho, *a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é a entidade que tem por objectivo promover a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a protecção da maternidade e da paternidade e a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, no sector privado e no sector público.*

2.1.1. A alínea d) do n.º 1 do artigo 496.º da referida Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, dispõe que *competete à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego emitir pareceres, em matéria de igualdade no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pela Inspecção-Geral do Trabalho, pelo tribunal, pelos ministros, pelas associações sindicais e de empregadores, ou por qualquer interessado.*

2.2. Em matéria de igualdade destacamos os seguintes artigos da Constituição da República Portuguesa:

2.2.1. O artigo 59.º, n.º 1, alíneas a), b) e c), que dispõe que *todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

- a) *À retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna;*
- b) *À organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;*
- c) *À prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde.*

2.2.2. N.ºs 1, 2 e 3 do artigo 68.º, que referem o seguinte:

- 1. *Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*
- 2. *A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

3. As mulheres têm direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.

2.3. No que se refere à legislação comunitária destacamos as seguintes directivas:

2.3.1. A Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002, que altera a Directiva 76/207/CEE do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, que no n.º 1 do artigo 2.º estabelece que *o princípio da igualdade de tratamento, na aceção das disposições adiante referidas, implica a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo, quer directa, quer indirectamente, nomeadamente pela referência à situação matrimonial ou familiar.*

2.3.1.1. O n.º 2 do mencionado artigo define *assédio*: *sempre que ocorrer um comportamento indesejado, relacionado com o sexo de uma dada pessoa, com o objectivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.*

2.3.1.2. O n.º 3 desse mesmo artigo refere que *o assédio e o assédio sexual, na aceção da presente directiva, são considerados discriminação em razão do sexo e são, portanto, proibidos.*

2.3.1.3. O n.º 7 do citado artigo 2.º refere que *a presente directiva não prejudica disposições relativas à protecção das mulheres, em particular no que diz respeito à gravidez e à maternidade. As mulheres que gozem de licença de maternidade têm o direito, após o termo da licença, de retomar o seu posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente em condições que não lhes sejam menos favoráveis, e a beneficiar de quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que teriam tido direito durante a sua ausência. Um tratamento menos favorável de uma mulher no quadro da gravidez ou da licença de*

maternidade na acepção da Directiva 92/85/CEE constitui uma discriminação na acepção da presente directiva.

- 2.3.1.4. A Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação) consagra normas idênticas às referidas nos pontos 2.3.1.1. e 2.3.1.3., respectivamente, nos seus artigos 2.º, n.º 1, alínea c) e 15.º, proibindo, também, a discriminação directa ou indirecta, em razão do sexo, nas condições de trabalho, que, nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 2.º da citada directiva, inclui qualquer tratamento menos favorável de uma mulher no quadro da gravidez ou da licença de maternidade na acepção da Directiva 92/85/CEE, conforme alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Directiva 2006/54/CE.
- 2.4. A legislação nacional ordinária consagra nos artigos 22.º, 23.º n.º 1 e 24.º n.ºs 1 e 2 do Código do Trabalho, respectivamente, o direito à igualdade no trabalho, a proibição da discriminação e a inclusão neste conceito do assédio a trabalhador.
- 2.5. Com a finalidade de comprovar quaisquer práticas discriminatórias, a CITE, nos termos da alínea h) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, solicitou à Inspeção-Geral do Trabalho, cuja intervenção estava em curso, por já ter sido requerida pela queixosa, esclarecimentos complementares sobre os factos apurados.
 - 2.5.1. A Inspeção-Geral do Trabalho, actualmente designada por Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), não apurou que a violação dos direitos da trabalhadora queixosa, objecto do respectivo auto de notícia, fosse consequência do exercício do seu direito à licença de maternidade antes e após o parto, uma vez que, durante a sua ausência, a empresa levou a cabo uma reestruturação, *que esta alega e comprova, através de documentação vária, que foram motivos conjunturais e estruturais que estiveram na origem das alterações que vieram a ser produzidas.*
 - 2.5.2. A ACT esclarece, ainda, *que a situação da trabalhadora no que se refere à reestruturação não foi um caso isolado, pois*

sucedeu com vários outros trabalhadores, tendo uns optado pela rescisão do contrato de trabalho e outros pelo reenquadramento, tendo-lhes sido atribuídas novas funções.

- 2.6. Assim, não se comprovando que a mencionada violação dos direitos da queixosa tenha sido consequência do exercício do seu direito à licença por maternidade, não é possível enquadrar essa violação de direitos no conceito de discriminação em função do sexo por motivo de maternidade, pelo que, tratando-se de matéria que está fora do âmbito da discriminação entre homens e mulheres no trabalho, não se integra nas competências da CITE.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, não se afigurando, de acordo com a avaliação feita pela ACT, existirem indícios de discriminação em função da maternidade na situação da trabalhadora ..., após o seu regresso ao trabalho na ..., S.A., e tendo já esta empresa sido autuada por assédio moral, considera a CITE que a matéria constante da queixa apresentada pela referida trabalhadora excede as suas competências de apreciação, por estar fora do âmbito da discriminação entre homens e mulheres no trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE DEZEMBRO DE 2007, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES, QUE APRESENTARAM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

Consideramos que estão preenchidos os requisitos da Directiva citados no ponto 2.3.1.3. e neste sentido entendemos que existe uma discriminação em função da maternidade.

PARECER N.º 101/CITE/2007

Assunto: Concurso para admissão de guardas prisionais masculinos
Igualdade e não discriminação em função do sexo
Processo n.º 415 – DV/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 14 de Novembro de 2007, a CITE recebeu um ofício do Director-Geral dos Serviços Prisionais, nos termos seguintes:

Assunto: Concurso para admissão de guardas prisionais masculinos

Pedido de parecer

Na sequência do descongelamento de 300 lugares de guarda prisional (Despacho n.º 4289/2007, publicado no D.R. n.º 49, II Série, de 9 de Março de 2007), pretende esta Direcção Geral proceder à abertura do correspondente concurso externo de ingresso na categoria de guarda prisional.

Pretende-se, no entanto, condicionar o recrutamento a elementos do sexo masculino, pelas razões que abaixo se indicam:

- a) O Estatuto do Corpo da Guarda Prisional, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 174/93, de 12 de Maio, alterado pelo Decreto-Lei n.º 33/2001, de 8 de Fevereiro, nada dispõe sobre esta possibilidade;*
- b) Haver necessidade de reforçar apenas os estabelecimentos prisionais masculinos, considerando que o movimento de saídas para aposentação tem ocorrido quase exclusivamente nos guardas masculinos;*
- c) As limitações funcionais a que as guardas do sexo feminino estão sujeitas quando colocadas em estabelecimentos prisionais masculinos e que decorrem do regime jurídico relativo à Execução das Medidas Privativas de Liberdade (Decreto-Lei n.º 265/79 de 1 de Agosto, com as alterações introduzidas pelos Decretos-Leis n.º 49/80, de 22 de Março, e n.º 414/85, de 18 de Outubro), que estipula a completa separação dos reclusos, nomeadamente em função do sexo, pelo que as funções exercidas nesses estabelecimentos prisionais requerem elementos do sexo masculino para, nomeadamente, procederem à revista de reclusos e trabalho de vigilância no interior das alas, garantindo-se desta forma o respeito pelos direitos liberdades e garantias pessoais previstos no artigo 26.º da Constituição da República Portuguesa;*

- d) *A população reclusa feminina tem vindo a ser concentrada em estabelecimentos prisionais exclusivamente femininos, como é o caso do Estabelecimento Prisional Especial de Sta Cruz do Bispo, com a correspondente reafecção a esses estabelecimentos prisionais das guardas femininas;*
- e) *Em 1 de Outubro de 2007, terem sido admitidas 80 guardas femininas, na sequência de concurso externo de ingresso, as quais, após terminarem o respectivo curso de formação para ingresso na carreira, irão preencher as necessidades actualmente existentes nos estabelecimentos prisionais com população reclusa feminina;*

Apesar do forte convencimento de que a intenção de limitar o recrutamento a elementos do sexo masculino por motivos imperiosos do funcionamento dos serviços, atendendo à especificidade das funções exercidas, como atrás referido, não configurará qualquer prática discriminatória com base no sexo, venho pelo presente solicitar a V. Ex.^a a emissão de parecer sobre esta pretensão, considerando as competências legalmente atribuídas a essa Comissão.

- 1.2. Em 24 de Novembro de 2007, a CITE recebeu novo ofício do referido Director-Geral, nos termos seguintes:

Relativamente ao assunto em epígrafe e em aditamento ao nosso ofício n.º 530/GDG/07, de 13 de Novembro p.p., cumpre informar o seguinte:

1. *O actual parque penitenciário é constituído por 21 estabelecimentos prisionais centrais e especiais, 30 estabelecimentos prisionais regionais e uma cadeia de apoio. Destes estabelecimentos prisionais, apenas 3 estão vocacionados para acolher população reclusa feminina, que são: estabelecimento prisional especial de Tires e de Sta Cruz do Bispo e Regional de Odemira. Complementarmente, existem ainda 6 secções femininas nos seguintes estabelecimentos prisionais: EP Funchal, EPR Aveiro, EPR Guarda, EPR Leiria, EPR Angra do Heroísmo, e Ponta Delgada.*
2. *A lotação actual prevista para a população reclusa feminina é de 972 lugares, sendo que o número de reclusas, nesta data, é de 813.*
3. *Relativamente à população reclusa masculina, o sistema prisional dispõe actualmente de 11.420 lugares e de 10.909 reclusos.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O direito comunitário

De acordo com o n.º 1 do artigo 2.º da Directiva 76/207/CEE do Conselho, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego,

à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, alterada pela Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002, o princípio da igualdade de tratamento, na aceção das disposições adiante referidas, implica a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo¹, quer directa, quer indirectamente, nomeadamente pela referência à situação matrimonial ou familiar.

De modo a explicitar o conceito de discriminação, preceitua o n.º 2 do mesmo artigo que, para efeitos da referida directiva, se aplicam as seguintes definições:

– *discriminação directa: sempre que, em razão do sexo, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável,*
e

– *discriminação indirecta: sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar pessoas de um dado sexo numa situação de desvantagem comparativamente com pessoas do outro sexo, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um objectivo legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.*

Refere ainda o n.º 6 do mesmo preceito que os Estados-membros podem prever que, no que respeita ao acesso ao emprego, incluindo a formação pertinente, uma diferença de tratamento baseada numa característica relacionada com o sexo não constitui discriminação sempre que, em virtude da natureza das actividades profissionais específicas em causa ou do contexto da sua execução, essa característica constitua um requisito genuíno e determinante para o exercício da actividade profissional, na condição de o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional².

2.2. O direito nacional

A Constituição da República Portuguesa consagra, na parte I, relativa aos direitos e deveres fundamentais, o princípio da igualdade, ao preconizar, no n.º 2 do artigo 13.º, que ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo³, raça, língua, território

¹ Sublinhado nosso.

² Sublinhado nosso.

³ Sublinhado nosso.

de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social.

Ora, a Assembleia da República decretou, através da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, a aprovação do Código do Trabalho, publicado em anexo ao referido diploma⁴, pelo que a legislação ordinária nacional, na senda do referido preceito constitucional, e procedendo à transposição da aludida directiva comunitária sobre a matéria⁵, prevê, actualmente, na Subsecção III⁶, Divisões I⁷ e II⁸ do Código do Trabalho, normas sobre igualdade e não discriminação, designadamente em função do sexo.

Assim, de acordo com o previsto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 22.º do referido Código, sob a epígrafe *Direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho, Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, pelo que nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de (...), sexo, (...).*

O Código do Trabalho prevê ainda a proibição de discriminação⁹, quer directa, quer indirecta, por parte do empregador, baseada, nomeadamente, no sexo, sem que, contudo, deixe de permitir que, em casos excepcionais, não constitua discriminação o comportamento baseado num dos factores indicados, designadamente o sexo, *sempre que, em virtude da natureza das actividades profissionais em causa ou do contexto da sua execução, esse factor constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, devendo o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional*¹⁰.

Conforme referido, o Código do Trabalho dedica especialmente, na Divisão II, da Subsecção III, alguns normativos à igualdade e não discriminação em função do sexo, reforçando os preceitos legais contidos na Divisão I. Deste modo, o n.º 1 do artigo 27.º do citado diploma, sob a epígrafe, *Acesso ao emprego, actividade profissional e formação, designa que toda a exclusão ou restrição de acesso de um*

⁴ Vide artigo 2.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

⁵ Vide alínea b) do artigo 2.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

⁶ Igualdade e não discriminação.

⁷ Disposições gerais.

⁸ Igualdade e não discriminação em função do sexo.

⁹ Vide n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho.

¹⁰ Vide n.º 2 do artigo 23.º do Código do Trabalho.

candidato a emprego ou trabalhador em razão do respectivo sexo a qualquer tipo de actividade profissional ou à formação exigida para ter acesso a essa actividade constitui uma discriminação em função do sexo, para além de aludir expressamente aos mecanismos utilizados no acesso ao emprego quando preceitua, no n.º 2 do mesmo artigo, *que os anúncios de ofertas de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-selecção e ao recrutamento não podem conter, directa ou indirectamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo*.

Naturalmente, é importante salientar que as disposições contidas na Divisão II deverão ser sempre interpretadas em concordância com as contidas na Divisão I, ou seja, embora o Código do Trabalho destaque a igualdade e não discriminação em função do sexo e lhe dedique especialmente os artigos 27.º a 32.º, tal não significa que esta matéria se desintegre do âmbito da igualdade e não discriminação e das disposições gerais sobre a matéria à qual é dedicada toda a Subsecção III do Código.

Desta forma, e considerando o preconizado no n.º 1 do artigo 9.º do Código Civil, sob a epígrafe, *Interpretação da lei, A interpretação não deve cingir-se à letra da lei, mas reconstituir a partir dos textos o pensamento legislativo, tendo sobretudo em conta a unidade do sistema jurídico, as circunstâncias em que a lei foi elaborada e as condições específicas do tempo em que é aplicada*. Assim sendo, a interpretação das normas constitucionais, comunitárias e do Código do Trabalho sobre a igualdade e não discriminação deve ser realizada de acordo com o princípio da unidade do sistema jurídico e partindo do caso concreto.

Igualmente, no que se refere à Lei n.º 35/2004, que veio regulamentar o Código do Trabalho, o mesmo princípio se aplica. Tal diploma dedica o Capítulo V à igualdade e não discriminação, dividindo a matéria, de forma semelhante ao Código. Assim, a Secção I refere-se ao âmbito de aplicação do referido capítulo e a Secção II, sobre igualdade e não discriminação, divide-se em duas Subsecções. A Subsecção I é dedicada às disposições gerais sobre igualdade e não discriminação, e a Subsecção II contempla normas relativas à igualdade e não discriminação em função do sexo.

Convém ainda referir que os normativos sobre igualdade e não discriminação¹¹, contidos no Código do Trabalho, são aplicáveis à *relação jurídica de emprego público que confira a qualidade de funcionário ou agente da Administração Pública*, com as necessárias adaptações

¹¹ Artigos 22.º a 32.º do Código do Trabalho.

e sem prejuízo do disposto em legislação especial, por força da alínea *a*) do artigo 5.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

De igual modo, o n.º 2 do artigo 2.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, preceitua que este diploma se aplica à relação jurídica de emprego público, nos termos do artigo 5.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

2.3. O caso concreto

Na sequência do descongelamento de 300 lugares de guarda prisional, previsto no Despacho n.º 4289/2007, publicado no D.R. n.º 49, II Série, de 9 de Março de 2007, pretende a Direcção-Geral dos Serviços Prisionais proceder à abertura do correspondente concurso externo de ingresso na categoria de guarda prisional, querendo, contudo, condicionar o recrutamento a elementos do sexo masculino, apontando, para tal, as razões expendidas no ofício remetido à CITE e que, tal como constam do ponto 1.1. do presente parecer, se referem, em síntese, ao seguinte:

- O Estatuto do Corpo da Guarda Prisional¹² nada dispõe sobre a possibilidade de condicionar o recrutamento de elementos de apenas um dos sexos;
- Necessidade de reforçar apenas os estabelecimentos prisionais masculinos;
- Limitações funcionais a que as guardas do sexo feminino estão sujeitas, quando colocadas em estabelecimentos prisionais masculinos e que decorrem do regime relativo à Execução das Medidas Privativas da Liberdade¹³, que estipula a completa separação de reclusos, nomeadamente em função do sexo, pelo que as funções exercidas nos estabelecimentos prisionais masculinos, nomeadamente a revista a reclusos e trabalho de vigilância no interior das alas, devem ter em consideração o respeito pelos direitos, liberdades e garantias pessoais previstos no artigo 26.º da Constituição da República Portuguesa;
- A população reclusa feminina tem vindo a ser concentrada em estabelecimentos prisionais exclusivamente femininos, com a correspondente afectação a esses estabelecimentos prisionais de guardas femininas, e
- Em 1 de Outubro de 2007, foram sido admitidas 80 guardas femininas, na sequência de concurso externo de ingresso, as quais, após terminarem o respectivo curso de formação para ingresso na carreira,

¹² Aprovado pelo Decreto-Lei n.º 174/93, de 12 de Maio, alterado pelo Decreto-Lei n.º 33/2001, de 8 de Fevereiro.

¹³ Decreto-Lei n.º 265/79, de 1 de Agosto, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 49/80, de 22 de Março, e pelo Decreto-Lei n.º 414/85, de 18 de Outubro.

irão preencher as necessidades actualmente existentes nos estabelecimentos prisionais com população reclusa feminina.

Ora, pretendendo a Direcção-Geral dos Serviços Prisionais que a CITE emita parecer sobre a existência ou não de discriminação em função do sexo na abertura de concurso para preenchimento de 300 lugares de guarda prisional¹⁴, condicionando o recrutamento a elementos do sexo masculino, uma vez que, actualmente, apenas é necessário reforçar os estabelecimentos prisionais masculinos, cumpre analisar o caso considerando as informações veiculadas pela referida Direcção-Geral e as normas legais relativas à igualdade e não discriminação.

Sabendo-se que o n.º 1 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 265/79, de 1 de Agosto, sob a epígrafe *Critérios de afectação a um estabelecimento*, dispõe que *na afectação do recluso a um estabelecimento deve(m) ter-se em conta (...) o sexo*, e que, de acordo com o n.º 1 do artigo 12.º do mesmo diploma, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 49/80, de 22 de Março, sob a epígrafe *Separação dos reclusos*, *Deve promover-se a completa separação de reclusos, em função do sexo, idade e situação jurídica, em estabelecimentos próprios ou, quando isso não for possível, em secções separadas dentro do estabelecimento*, afigura-se que, no caso *sub judice*, o condicionamento a elementos do sexo masculino na abertura de concurso para recrutamento de guardas prisionais, de modo a preencher apenas os lugares vagos para a referida categoria profissional, em estabelecimentos prisionais de reclusos masculinos, não será discriminatório, uma vez que se integra nos casos excepcionais legalmente previstos no n.º 2 do artigo 23.º do Código do Trabalho.

De facto, uma vez que a natureza e a especificidade da actividade profissional dos guardas prisionais envolve, designadamente, a revista a reclusos e a vigilância no interior das alas, o que pressupõe, de certo modo, alguma invasão da intimidade do reclusos, é de admitir que, de modo a salvaguardar o direito à integridade e dignidade pessoal dos mesmos¹⁵, a referida actividade possa ser exercida por elementos do sexo masculino quando estão em causa reclusos do mesmo sexo.

¹⁴ Despacho n.º 4289/2007, publicado no D.R. n.º 49, II Série, de 9 de Março de 2007.

¹⁵ Vide n.º 2 do artigo 25.º da Constituição da República Portuguesa, sob a epígrafe *Direito à integridade pessoal*, directamente aplicável por força do n.º 1 do artigo 18.º do mesmo diploma que refere que os preceitos constitucionais respeitantes aos direitos, liberdades e garantias são directamente aplicáveis e vinculam as entidades públicas e privadas.

Vide, igualmente, Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, publicada em 18/12/2000, no Jornal Oficial das Comunidades Europeias – cfr. n.º 1 do artigo 3.º sob a epígrafe *Direito à integridade do ser humano*, nos termos do qual *todas as pessoas têm direito ao respeito pela sua integridade física e mental*.

Da informação prestada pela Direcção-Geral dos Serviços Prisionais, não decorre que, da experiência existente no parque prisional em causa, se verifique que o desempenho de funções por guardas prisionais do mesmo sexo dos/das reclusos/as pudesse ter outros resultados, considerados mais adequados aos fins a que se destinam, caso fosse alterada esta prática¹⁶.

Aliás, é de salientar que o Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias reconheceu que o sexo pode constituir uma condição determinante para empregos como os de guardas prisionais e chefes de guardas prisionais, mediante Acórdão de 30 de Junho de 1988, proferido no âmbito do processo 318/86, em que a Comissão das Comunidades Europeias demandou a República Francesa¹⁷, no qual se pode ler, no ponto 12, que, *quanto ao pessoal de vigilância em geral, a Comissão aceitou que a especificidade dos lugares de guardas prisionais e as condições em que estes desenvolvem a sua actividade justificam que estes lugares sejam reservados principalmente para homens nas prisões de homens e para mulheres nas cadeias de mulheres. Assim, a diferença no acesso ao quadro do pessoal de vigilância, por um sistema de recrutamentos distintos para homens e para mulheres, não excede os limites definidos pelo n.º 2 do artigo 2.º da directiva.*

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do que antecede, a CITE delibera que:

3.1.1. No caso *sub judice*, o condicionamento a elementos do sexo masculino na abertura de concurso para recrutamento de guardas prisionais, de modo a preencher os lugares vagos para a referida categoria profissional, em estabelecimentos prisionais de reclusos masculinos, não é discriminatório, uma vez que se integra nos casos excepcionais legalmente previstos no n.º 2 do artigo 23.º do Código do Trabalho, dado que a natureza e a especificidade da actividade profissional dos guardas prisionais envolve, designadamente, a revista a reclusos e a vigilância no

¹⁶ Vide n.º 2 do artigo 9.º da Directiva 76/207/CEE do Conselho, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, alterada pela Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002, que refere *que os Estados-membros devem proceder periodicamente a um exame das actividades profissionais referidas no n.º 2 do artigo 2.º com a finalidade de apreciar, tendo em consideração a evolução social, se se justificará manter as exclusões em questão. Devem comunicar à Comissão o resultado deste exame.*

¹⁷ In *Colectânea de Jurisprudência 1988*, página 3559, e também disponível em www.eur-lex.europa.eu.

interior das alas, o que pressupõe, em certa medida, alguma invasão da intimidade dos reclusos, sendo de admitir que, de modo a salvaguardar o direito à integridade e dignidade pessoal dos mesmos, a referida actividade possa ser exercida por elementos do sexo masculino quando estão em causa reclusos do mesmo sexo e por elementos do sexo feminino quando estejam em causa reclusas.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 20 DE DEZEMBRO DE 2007**

PARECER N.º 102/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho – Flexibilidade de horário
Processo n.º 441 – FH/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 04/12/2007, a CITE recebeu do ... um pedido de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora ...
- 1.2. A referida trabalhadora encontra-se a desempenhar funções de Técnica Administrativa, no Centro de ...
 - 1.2.1. Em 22/10/2007, a trabalhadora requereu que *lhe fosse concedida a prática de horário de trabalho flexível, conforme previsto no n.º 1 do artigo 45.º da Lei 99/2003, de 27/08, e n.º 1 do artigo 80.º da Lei 35/2004, de 29/07, e de acordo com o artigo 13.º do Regulamento de Horários de Trabalho, com efeito a partir de 07/12/03, com a duração de 2 anos, sendo o horário proposto das 9h às 17h (com presença fixa das 10h às 13h e das 14h às 16h30) com um período de descanso das 13h às 14h.*
 - 1.2.2. A requerente refere ainda que, *os motivos que a levam a solicitar a prática de horário flexível, prendem-se com o facto de ser mãe de uma criança, nascida em 06/12/02, de nome ..., a qual necessita do devido apoio e acompanhamento, e que, o pai se encontra impossibilitado de dar o devido apoio, em virtude da sua actividade profissional.*
- 1.3. Em 26/10/2007, o director do Centro de ... disse nada ter a opor, sobre este requerimento.
- 1.4. Por seu turno, a Directora do Departamento de Desenvolvimento Organizacional e Estratégico do ... notificou a requerente, em 20/11/2007, da intenção do ... de recusar o peticionado, ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, recusa essa consubstanciada em *Parecer emitido pelo Senhor Subdelegado ... que a seguir se transcreve: «Considero haver inconveniente para o serviço pelo que o parecer da DL é desfavorável à prática do horário flexível.» Conforme se constata do teor do mesmo, a mencionada intenção de recusa, prende-se, «in casu», com as razões estritamente enunciadas no*

citado diploma legal, nomeadamente, por motivos imperiosos ligados ao funcionamento do Centro considerando que:

- O atendimento é uma actividade fundamental para o desenvolvimento das atribuições dos Centros de ...;*
- Como principio, qualquer trabalhador pode ser afecto ao desenvolvimento de funções de atendimento;*
- O direito à prestação de trabalho com flexibilidade de horário, não tem, no seu exercício, a característica da unilateralidade que o Legislador atribui a outros, nomeadamente no que respeita à licença por maternidade e às dispensas por amamentação.*

- 1.5. Do processo não consta que tivesse sido apresentada pela requerente a apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa ao seu pedido de flexibilidade de horário.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho consagra o direito de os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos trabalharem a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.
- 2.2. Para os trabalhadores não abrangidos pelo regime de trabalho especial para a Administração Pública, as condições de atribuição do direito a trabalhar com flexibilidade de horário encontram-se estabelecidas nos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho.
- 2.2.1. Com as referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa].
- 2.2.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que *o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*
- a) Indicação do prazo previsto, até ao máximo de dois anos, ou de três anos no caso de três filhos ou mais;*
 - b) Declaração de que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, que não*

está esgotado o período máximo de duração deste regime de trabalho ou, no caso de flexibilidade de horário, que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

- 2.2.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).
- 2.3. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de flexibilidade de horário à luz dos preceitos constantes dos n.ºs 2 e 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, em que se entende *por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário*. E esses limites dizem respeito àquilo que a flexibilidade de horário deve conter:
- a) Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
 - b) A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
 - c) Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.
- 2.3.1. É de salientar, que nos termos do n.º 5 do citado artigo 79.º: *o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador, o que acontece no ..., nos termos dos artigos 13.º a 21.º do respectivo Regulamento dos Horários de Trabalho, aplicável por força do artigo 6.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho.*
- 2.4. Efectivamente, a requerente solicitou a flexibilidade de horário, prevista no Código do Trabalho e respectiva regulamentação, para os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos, ao abrigo do artigo 13.º do aludido Regulamento dos Horários de Trabalho do ..., cujo n.º 1 do artigo 15.º dispõe que *a prática do horário flexível não pode prejudicar a abertura dos serviços ao público, no período mínimo compreendido entre as 9 e as 16 horas.*
- 2.5. A requerente indicou o prazo de dois anos para o exercício do seu direito à flexibilidade de horário.

2.6. Considera-se que a requerente ao referir que o seu filho ... *necessita do devido apoio e acompanhamento*, e que, *o pai se encontra impossibilitado de dar o devido apoio, em virtude da sua actividade profissional*, declarou que o menor faz parte do seu agregado familiar e que o outro progenitor tem actividade profissional.

2.6.1. É de salientar que a notificação à requerente da intenção de recusar a prestação de trabalho com flexibilidade de horário por si peticionada, nada refere a este propósito.

2.7. Assim, considerando que a requerente preencheu todos os requisitos formais a que aludem os normativos supracitados, ter-se-á dado deferimento tácito do seu pedido de horário flexível, nos termos da alínea *a)* do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, conjugado com os artigos 13.º e seguintes do Regulamento dos Horários de Trabalho do ...

2.8. Na verdade, entre a data de recepção do requerimento da trabalhadora pelo empregador (Centro de ...), em 22/10/2007, e a data em que este notificou aquela da intenção de recusa da prestação de trabalho com flexibilidade de horário, em 20/11/2007, decorreram mais de 20 dias, pelo que, nos termos da citada alínea *a)* do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, *considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido*.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto e por ter decorrido o prazo de resposta ao pedido formulado pela trabalhadora ..., previsto na alínea *a)* do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do ..., no sentido daquele pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário ser aceite.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE DEZEMBRO DE 2007

PARECER N.º 103/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 442 – DG-E/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 4 de Dezembro de 2007, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio à extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., formulado pela Chefe de Serviços de Pessoal da sociedade ..., S.A., no âmbito de um processo de reestruturação promovido por aquela entidade.
 - 1.1.1. A trabalhadora não apresentou resposta à intenção da empresa em proceder à cessação do seu contrato de trabalho, apesar de ter sido devidamente notificada para tal.
 - 1.1.2. Para a extinção do posto de trabalho da trabalhadora, com a categoria profissional de Delegada de Informação Médica (ao serviço da Unidade de Medicamentos Genéricos/Equipa Algarve), a direcção da sociedade invoca, sucintamente, que:
 - 1.1.3. O mercado de medicamentos genéricos do Algarve tem vindo a perder peso relativamente ao mercado nacional, sendo que, em 2004, o mercado algarvio correspondia a 3,99% do mercado nacional de genéricos, e em 2007 constitui apenas 3,70% do total.
 - 1.1.4. A venda de genéricos da ... tem vindo a decrescer drasticamente, sendo que, em 2004, o Algarve representava 3,23% das vendas, e em 2007 apenas 2,40%.
 - 1.1.5. Acresce ainda que a capacidade de penetração da equipa de delegados da ... no mercado algarvio tem vindo a baixar, sendo que, em 2004, a sociedade conseguiu uma quota de mercado de 4,72%, em 2005 uma quota de 3,64%, em 2006 uma quota de 2,63%, e em 2007 uma quota de 2,46%.
 - 1.1.6. Face ao que antecede, a sociedade tem necessidade de extinguir a actual estrutura e equipa de Delegados de Informação Médica adstritos à região do Algarve, a qual é composta por dois postos de trabalho, sendo um ocupado por uma trabalhadora contratada a termo, cujo contrato cessará por caducidade, e o outro, ocupado pela trabalhadora ..., será extinto por

motivos de natureza económica, estrutural e de mercado, nos termos do disposto no n.º 1 e nas alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 423.º do Código do Trabalho.

- 1.1.7. A sociedade não possui outro posto de trabalho disponível e compatível com a categoria profissional, experiência e conhecimento da trabalhadora, sendo impossível a sua reconversão ou transferência para outras áreas da empresa, visto assentarem em competências e processos substancialmente diferentes e estar totalmente preenchido o quadro de trabalhadores necessários à laboração da empresa.
- 1.1.8. Não existem contratados (...) *a prazo para as tarefas correspondentes ao posto extinto, uma vez que o contrato de trabalho da Delegada de Informação Médica da Unidade de genéricos (...) integrada na zona de trabalho extinta caducará no dia 24/11/2007.*
- 1.1.9. Será extinto o posto de trabalho da trabalhadora e o seu contrato de trabalho irá cessar no dia 1 de Janeiro de 2008.
- 1.1.10. À trabalhadora será atribuída uma compensação pela cessação do contrato de trabalho, (...) *correspondente à compensação devida, nos termos do artigo 401.º do Código do Trabalho, bem como todas as demais quantias emergentes da cessação do contrato de trabalho (salários, férias vencidas e respectivo subsídio, proporcionais de subsídio de Natal).*
- 1.1.11. A trabalhadora não é representante sindical, nem existe comissão de trabalhadores na ..., S.A.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. No que diz respeito aos motivos alegados pela Sociedade ..., S.A., para a extinção do posto de trabalho da trabalhadora, salienta-se o seguinte:
 - 2.1.1. A legislação nacional prevê o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias (cfr. n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa).
 - 2.1.2. Como consequência do princípio constitucional indicado, dispõe o n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre

homens e mulheres. A entidade com as competências mencionadas é, de acordo com a alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

- 2.1.3. Assim sendo, a CITE, ao pronunciar-se sobre um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que lhe é presente (onde não opera a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho), tem obrigatoriamente de conhecer da matéria de facto, verificar da sua conformidade com as normas legais, e apreciar se a entidade patronal fundamentou e demonstrou objectivamente as medidas que adoptou, de forma a afastar a possibilidade de as mesmas se relacionarem directamente com o estado da trabalhadora, conforme tem sido expresso em vários pareceres emitidos por esta Comissão.
- 2.1.4. Nos termos do disposto no artigo 402.º do Código do Trabalho, a extinção do posto de trabalho é definida por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento colectivo.
- 2.1.5. Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 397.º do Código do Trabalho, consideram-se, nomeadamente:
 - a) *Motivos de mercado – redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;*
 - b) *Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, a reestruturação da organização produtiva ou a substituição de produtos dominantes;*
 - c) *Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.*
- 2.1.6. Ora, embora a empresa alegue ter motivos de ordem estrutural e de mercado para extinguir o posto de trabalho da trabalhadora, o despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ocorrer desde que, cumulativamente, se verifiquem os requisitos constantes do artigo 403.º do Código do Trabalho

e se encontrem cumpridos os procedimentos enumerados nos artigos 423.º a 425.º do referido diploma.

Com efeito:

No que se refere ao cumprimento do requisito constante do n.º 1 do artigo 403.º do Código do Trabalho (impossibilidade de subsistência da relação de trabalho), afigura-se que não foi produzida prova suficiente quanto a tal, uma vez que não se encontra demonstrado que a entidade patronal não possua outro posto de trabalho disponível e compatível com a categoria profissional, experiência e conhecimento da trabalhadora, e como tal seja impossível a sua transferência para outra área da sociedade, (...) *visto assentarem em competências e processos substancialmente diferentes e estar totalmente preenchido o quadro de trabalhadores necessários à laboração da empresa*, na medida em que não foi junto ao processo qualquer documento que informe sobre qual a estrutura da sociedade e as funções desempenhas por cada um/a dos/as trabalhadores/as.

- 2.2. Ainda que a entidade patronal alegue que será extinta a Unidade de Medicamentos Genéricos/Equipa Algarve e que serão dispensadas todas as trabalhadoras afectas a tal área, e que a trabalhadora ... tenha optado por não responder à intenção de a ... extinguir o seu posto de trabalho, tendo em conta as competências e as atribuições desta Comissão, e não havendo elementos suficientes, carreados para o processo, que permitam concluir pela inexistência de discriminação em função da maternidade, a CITE entende não poder emitir parecer favorável ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao que antecede, a Comissão entende não poder emitir parecer favorável ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE DEZEMBRO DE 2007, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

A CIP vota contra o parecer emitido pela CITE no Processo n.º 442 – DG-E/07, na medida em que entende que, no presente caso, os critérios utilizados pela entidade patronal para efeitos de extinção do posto de trabalho não são indiciadores de uma prática discriminatória em função da maternidade, pelo que o respectivo processo deverá ser apreciado em sede própria, ou seja, em instância judicial.

PARECER N.º 104/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 445 – DG/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 7 de Dezembro de 2007, a CITE recebeu da gerência da empresa ..., L.^{da}, pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de caixeira de segunda, no âmbito da reabertura do procedimento disciplinar, nos termos do n.º 2 do artigo 436.º do Código do Trabalho.
- 1.2. Da nota de culpa (a fls. 1 do processo), enviada à trabalhadora em 29/06/2007, constam sucintamente as seguintes alegações:
 - A trabalhadora exerce as funções de caixeira de segunda na loja da empresa, sita na Rua de ..., em Braga;
 - No dia 10/05/2007, pelas 15.40h, a trabalhadora ordenou ao funcionário ..., que procedia à arrumação dos materiais no armazém, de acordo com as ordens do sócio-gerente ..., que desfizesse o que tinha feito e voltasse a arrumar os materiais de forma diferente. Como este se recusou a fazê-lo, a trabalhadora mudou os materiais, de acordo com a sua vontade, desobedecendo às ordens do sócio-gerente;
 - No dia 14/05/2007, pelas 9.00h, o sócio gerente ... interpelou a trabalhadora para esta corrigir alguns erros que cometeu na execução do seu trabalho de dia 12/05/2007 (sábado), ao que a trabalhadora respondeu *tem mais em que pensar pois tem muitos problemas particulares e diz-lhe frontalmente: «não estou para o aturar»*;
 - No dia 15/05/2007, pelas 9.22h, o sócio gerente ... telefonou para a loja onde se encontrava a trabalhadora e solicitou-lhe o envio do número de telemóvel de um cliente através de uma mensagem telefónica escrita (*sms*), tendo esta recusado a execução da tarefa e desligado o telefone ao sócio gerente, não o deixando terminar de falar;
 - O mesmo pedido é repetido pelo sócio gerente às 9.55h, não tendo a trabalhadora respondido;
 - Às 11.01h, após novo telefonema do sócio gerente, a trabalhadora afirma categoricamente *que enviar mensagens por telemóvel não faz parte das suas funções*;
 - No dia 15/05/2007, pelas 13.00h, a trabalhadora, ao sair para o almoço, fecha a porta da loja, mas deixa aberta a do armazém, sabendo que estava sozinha e que uma das suas tarefas é abrir e

fechar a loja e o armazém. Foi um cliente que avisou o sócio gerente, pois, ao entrar no armazém que se encontrava aberto às 14.45h, fez disparar o alarme;

- No dia 15/06/2007, o sócio gerente ... advertiu a trabalhadora que esta deveria limpar o pó à sua secretária e ao monitor, pois dava uma imagem descuidada da empresa, tendo a trabalhadora recusado tal tarefa por não fazer parte das suas funções;
- No dia 26/06/2007, pelas 17.45h, o sócio gerente telefonou à trabalhadora para lhe pedir que fizesse a caixa, pois iria estar ausente durante dez dias de trabalho;
- *Fazer a caixa* é uma tarefa diária, executada antes de fechar a loja, às 18.00h, e que corresponde às tarefas de contabilizar as encomendas, as despesas e as vendas a dinheiro;
- Na caixa existem diariamente € 200,00;
- A trabalhadora recusou-se a fazer a caixa, nesse dia, e, no dia seguinte, o sócio gerente, ao fazer a caixa, com os documentos e o dinheiro que se encontravam no cofre, do qual a trabalhadora também tem a chave, verificou que faltavam cerca de € 80,00;
- A trabalhadora, na conversa telefónica de 26/06/2007, informou o sócio gerente que tinha alterado o plano de férias, tendo deixado *uma espécie de mapa de férias e dos dias a gozar ao abrigo da legislação do trabalhador estudante, referente aos meses de Junho e Julho, com as alterações que pretendia impor à entidade patronal*;
- A conduta da trabalhadora é culposa e impossibilita, pela sua gravidade e consequências, a manutenção da relação laboral.

1.3. Em resposta à nota de culpa a trabalhadora alega, sucintamente, que:

- Dava orientações, sob a forma de sugestão, ao funcionário ..., nomeadamente quanto à arrumação de materiais, uma vez que este, a trabalhar apenas há um ano para a empresa, tinha dúvidas sobre a execução das tarefas. No entanto, o funcionário não lhe referiu que tinha recebido instruções da gerência para arrumar o material de determinada forma;
- Desconhece qual o tipo de trabalho que se encontrava a desempenhar mal, no dia 12/05/2007, sendo falso que o sócio gerente ... a tenha interpelado para corrigir erros de execução de qualquer tipo de trabalho ou que ela lhe tenha dito que *não estava para o aturar*;
- Quando é necessário, é o sócio gerente ... que chama a atenção à trabalhadora para alguma coisa que tenha feito mal;
- Recorda-se da questão referida no artigo 4.º da nota de culpa, referente à solicitação de um número e telefone a ser enviado por *sms*, mas afirma que este episódio ocorreu em data anterior a 1 de Abril de 2007, data em que deixou de trabalhar na loja antiga, pelo que

o poder disciplinar da entidade empregadora, relativa a este facto, já caducou;

- Ainda que considerando o poder disciplinar caducado, esclarece que tentou enviar o referido *sms* através de telemóvel pertencente à entidade empregadora, não tendo sido possível o envio por motivo de problemas com o referido telemóvel, tendo explicado tal facto ao sócio gerente ..., por chamada telefónica, e informado verbalmente qual o número pedido;
- Não deixou a porta do armazém aberta. O responsável por fechar aquela porta é o seu colega ..., que aí trabalha;
- O seu colega ... confirmou-lhe que tinha fechado a porta, pelo que confiou na informação, tanto mais que activou os respectivos alarmes;
- No dia 15/06/2007, prestava serviço na loja antiga que seria encerrada e na qual não existia nenhum computador, mas sim uma pequena máquina calculadora, pois quase todo o seu recheio já tinha sido mudado para a nova loja, sendo falso que tenha dito ao sócio gerente ... que se recusava a limpar o pó aos seus instrumentos de trabalho;
- Normalmente, só faz a caixa uma vez por semana. No dia 26/06/2007, a trabalhadora necessitou de sair às 18.00h em ponto, mas, como estava convicta de que trabalharia no dia 30/06/2007 (sábado), nesse dia faria o fecho de caixa. No entanto, nessa conversa telefónica, o sócio gerente ... exigiu que a caixa fosse feita nesse dia, pois a trabalhadora não iria trabalhar no dia 30/06/2007;
- Desde essa data, não regressou mais ao trabalho por se encontrar suspensa;
- O mapa de férias foi entregue, no mês de Maio de 2007, ao sócio gerente ... como proposta para as suas férias, encontrando-se este alterado, assinalando o dia 30/06/2007, como dia de férias, o que não foi proposto pela trabalhadora.

A trabalhadora indicou duas testemunhas cujos depoimentos se encontram a páginas 17 e 19 do processo.

- 1.4. Do presente processo disciplinar constam, para além das peças processuais supramencionadas, os seguintes elementos:
 - Termo de abertura do processo, de 29/06/2007;
 - Uma folha manuscrita com indicação de dias de semana e dias do mês;
 - Procuração forense;
 - Carta da mandatária da empresa e respectivos comprovativos de envio e recepção;
 - Três autos de declarações;
 - Relatório final, de 30/06/2007;

- Termo de reabertura do processo disciplinar, de 06/12/2007, para suprimimento da invalidade do procedimento disciplinar por falta de solicitação de parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.¹

Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

- 2.1.1. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante se presume feito sem justa causa.

Cabe à CITE, por força da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, emitir o parecer referido.

- 2.2. O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário.

Assim, a presunção de inexistência de justa causa, determinada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.

- 2.3. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos na lei.²

A nota de culpa delimita o objecto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infracções indicadas naquele documento, sua valoração e nexo de causalidade³,

¹ N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

² Artigos 383.º, 411.º e seguintes do Código do Trabalho.

³ O n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho estabelece que: *O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento. Vide a respeito da verificação do preenchimento do estabelecido no n.º 1 do artigo 396.º e, a título de exemplo, o entendimento sufragado pelo Supremo Tribunal de Justiça, no Acórdão de 15/02/2006 (Proc. 05S2844).*

como considerar todas as questões relacionadas com a observância dos requisitos procedimentais e temporais.

2.4. A trabalhadora vem acusada de:

- Contrariar as ordens do sócio gerente ...;
- Ter proferido a expressão *não estou para o aturar*, na sequência de um reparo a erros cometidos na execução do seu trabalho, feito pelo sócio gerente ...;
- Ter recusado o envio de um *sms* com a indicação de um número de telefone de um cliente, por não fazer parte das suas funções;
- Deixar aberta a porta do armazém;
- Se recusar a limpar o pó da sua secretária e do monitor do computador;
- Se ter recusado a fazer a caixa, no dia 26/06/2007;
- Faltarem € 80,00 na referida caixa;
- Pretender impor um mapa das férias e dos dias a gozar ao abrigo do estatuto de trabalhador-estudante.

2.5. A prova produzida em sede de processo disciplinar resume-se à apresentação de um documento manuscrito, no qual se indicam dias de uma semana e de um mês, a fls. 5 do processo, e o depoimento de três testemunhas.

Atento o depoimento do trabalhador ..., resulta que este *arrumou os materiais no armazém, sob as ordens que o Sr. ... lhe havia dado, não nesse dia, mas anteriormente. Que arrumou os materiais à sua maneira, (...) não tinha instruções precisas para arrumar os materiais de determinada maneira, pois tinha liberdade para o fazer como bem entendia, que Relativamente ao ponto 4 (referente à solicitação de um número e telefone a ser enviado por sms) (...) o Sr. ... ajoelhou-se e pediu desculpa à arguida (...) que esse facto passou-se seguramente antes do dia 1 de Abril, que Era ela que tinha a obrigação de trancar a porta à chave. Foi ela que accionou o alarme (...) o depoente apenas deixou a porta aberta porque pensou que a arguida a fosse fechar, mas não avisou que a porta estaria aberta, e que Sabe que a caixa era feita uma, duas vezes, ou diariamente conforme a necessidade e o volume do trabalho. Quanto às férias era a arguida quem marcava as suas férias, mas não impunha datas.*

O depoimento da segunda testemunha arrolada pela empresa não comprova quaisquer dos factos alegados na nota de culpa.

2.6. Em face do que antecede, não resulta provado que a trabalhadora tenha desobedecido às ordens do sócio gerente no que respeita à arrumação dos materiais, que tenha proferido a expressão *não estou para o aturar*, que se tenha recusado a enviar um *sms* com a indicação de um número

de telefone de um cliente, que tivesse recusado a limpeza da sua secretária e do monitor do seu computador ou que fosse responsável pela falta dos € 80,00.

Subsistem três factos imputados à trabalhadora que importa analisar:

- Deixar aberta a porta do armazém;
- Ter-se recusado a fazer a caixa, no dia 26/06/2007;
- Pretender impor um mapa das férias e dos dias a gozar ao abrigo do estatuto de trabalhador-estudante.

No que respeita ao facto de ter deixado aberta a porta do armazém, não se comprova a culpa da trabalhadora, sendo tal conclusão retirada do depoimento a fls. 21 do processo que refere: *o depoente apenas deixou a porta aberta porque pensou que a arguida a fosse fechar, mas não avisou que a porta estaria aberta*, e do facto de a trabalhadora ter activado o alarme de segurança.

No que respeita ao facto de se ter recusado a fazer a caixa, no dia 26/06/2007, a trabalhadora admite-o no artigo 38.º da resposta à nota de culpa, mas, uma vez mais, não resulta provada a culpa, dado que a periodicidade em que esta tarefa é realizada não está minimamente comprovada pela entidade empregadora. Leia-se a este respeito o depoimento da testemunha comum às duas partes quando diz: *Sabe que a caixa era feita uma, duas vezes, ou diariamente conforme a necessidade e o volume do trabalho* (fl. 21 do processo).

Por último, e no que respeita à imposição de dias de férias e de dias ao abrigo do estatuto de trabalhador-estudante, cuja prova se resume a um documento manuscrito, junto ao processo a fls. 5, e cuja autoria a trabalhadora parece reconhecer como sua, nos artigos 42.º a 45.º da resposta à nota de culpa (a fls. 13 do processo), de acordo com os n.ºs 1 e 2 do artigo 217.º do Código do Trabalho, o período de férias é marcado por acordo entre o empregador e o trabalhador e, na falta deste acordo, cabe ao empregador elaborar o respectivo mapa. Ao abrigo do estatuto de trabalhador-estudante, este pode exercer os direitos consignados nos artigos 79.º a 85.º do Código do Trabalho e nos artigos 147.º a 156.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Neste sentido, desconhece-se em que medida a trabalhadora pretenderia, ou poderia pretender, *impor* determinados dias de férias à entidade empregadora. Quando muito, poderia não cumprir o mapa de férias elaborado pelo empregador, mas não é essa a acusação que lhe é feita. Relativamente aos dias utilizados ao abrigo do estatuto de trabalhador-estudante, as regras para a sua marcação encontram-se nos artigos 149.º e 151.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e nada se diz ou se concretiza quanto à violação das mesmas por parte da trabalhadora.

Face ao exposto, e ainda que na fase de reabertura do processo disciplinar para suprimimento da invalidade do mesmo em virtude da falta de pedido de parecer prévio à CITE, por alegado desconhecimento, em tempo, da situação de gravidez da trabalhadora, e por isso no eventual desconhecimento da obrigatoriedade da aplicação da presunção prevista no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, afigura-se que os elementos probatórios, juntos ao processo pela entidade empregadora, não são passíveis de ilidir tal presunção, uma vez que o processo é essencialmente constituído por alegações da entidade empregadora quanto à prática de determinados actos pela trabalhadora grávida que, ou não estão provados quanto à sua existência, ou não está provada a censurabilidade ou grau de culpa que lhe possa ser imputada, e nesse sentido não é possível concluir que a trabalhadora desobedeceu ilicitamente às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores, que provocou repetidamente conflito com outros trabalhadores da empresa ou que tenha demonstrado desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao seu posto de trabalho.⁴ Por estes motivos não é inequívoco que o despedimento desta trabalhadora grávida tenha sido feito com justa causa.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Nos termos expostos no presente parecer, afigura-se que a entidade empregadora não logrou ilidir a presunção legal que define que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida se presume feito sem justa causa, conforme o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE DEZEMBRO DE 2007

⁴ De acordo com o artigo 396.º do Código do Trabalho, o comportamento do trabalhador só pode constituir justa causa de despedimento se for culposos e pela sua gravidade e consequências tornar imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Na apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que, no caso, se mostrarem relevantes.

É jurisprudência constante que a existência de justa causa está condicionada à verificação cumulativa de todos os requisitos indicados no artigo 396.º do Código do Trabalho.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

Rua Viriato, n.º 7 – 1.º, 2.º e 3.º
1050-233 LISBOA
Tel.: 217 803 700
Fax: 213 104 661
E-mail: cite@cite.gov.pt
Sítio: www.cite.gov.pt