

PARECER N.º 22/CITE/2001

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do artigo 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro
Processo n.º 59/2001

I - OBJECTO

1- A empresa ..., enviou à CITE, através de advogado, um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., estagiária pasteleira, que deu entrada nestes Serviços em 10 de Setembro p.p., acompanhado de cópia do respectivo "processo de despedimento".

1.1-Do processo constam cópias:

- Carta de 13 de Julho enviada à trabalhadora, acompanhada da nota de culpa, registada em 16.07 e recebida em 18.07;
- Nota de culpa elaborada em 13.07.2001;
- Resposta à nota de culpa elaborada em 24.07.2001, registada no mesmo dia 24 (sem o talão de recepção da empresa);
- Carta de 30 de Julho enviada à trabalhadora, acompanhada de outra nota de culpa, registada no mesmo dia 30.07 e recebida em 31 .07;
- "Nota de culpa corrigida" de 30.07.2001"
- Carta de 14 de Agosto da empresa solicitando à PSP certificado de ocorrência;
- Declaração da PSP, emitida em 5 de Setembro, do registo da participação sob o n.º ...;
- Depoimentos de cinco testemunhas, todas trabalhadoras/es da empresa ...;
- Recibos de remunerações dos meses de Março, Maio e Julho;
- Movimentos dos meses de Março, Maio e Julho.

1.2-Porque ficámos com dúvidas relativamente ao procedimento disciplinar adoptado e ao conteúdo da causa solicitámos à empresa e à trabalhadora os elementos em falta, tendo a empresa declarado (nomeadamente quanto ao envio das fotocópias dos depoimentos escritos das testemunhas) : *"(...) não foram enviadas cópias dos mesmos à trabalhadora, em virtude de tal não ser legalmente exigível. Todavia, os mesmos encontram-se tal como sempre se encontraram à disposição da trabalhadora para que os consulte quando julgue necessário (...)."*

1.2.1-A trabalhadora declarou que não respondeu à "nota de culpa corrigida" porque: *"(...) A alteração em relação à primeira está nas datas das "faltas" ao trabalho que me são imputadas e que contrariam todo o meu passado enquanto trabalhadora, que sempre fui, diligente, zelosa e empenhada, pelo que o afirmei na primeira e bem ainda não faltei ao trabalho (...)" e "a julgasse dispensável face ao que antes respondera" e não me foram dados os depoimentos de testemunhas, pelo que os ignoro, como ignoro também a identificação das mesmas (...)."*

1.3-A acusação, constante da nota de culpa, qualifica o comportamento da *"(...) trabalhadora como culposo e muito grave com violação dos deveres da assiduidade, zelo urbanidade, lealdade e de obediência à entidade patronal integrando a situação prevista nas alíneas a), b), c) e e) do n.º 1 do artigo 20.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho aprovado pelo Dec.-Lei n.º 49408 de 24.XI.1969 integrando as situações previstas no n.º 1, alíneas a), b), c), d), g) e e) do n.º 2 do artigo 9.º do DL 64-A/89, constitutivos de justa causa de despedimento - reporta-se, em resumo, aos seguintes factos:*

1.3.1- *"Durante o ano 2001 a arguida faltou injustificadamente ao trabalho nas datas seguintes:*

nota de culpa

nota de culpa corrigida

dias 9, **10**, 15 e **16** de Março

dias 9, 15, **24**, e **26** de Março;

dias 12 e 14 de Maio

dias **8**, 12 e 14 de Maio;

dias **24** e 26 de Junho

dias 26 de Junho ; e,

dias 3, 4, e 7 de Julho (S.N.)

dias 3, 4, e 7 de Julho (S.N.)

A arguida não comunicou atempadamente qualquer das ausências ao trabalho nem posteriormente as justificou (...). Completou no ano civil de 2001, até presente data, doze dias de faltas injustificadas ao trabalho. As constantes ausências ao trabalho por parte da arguida, impediram a realização atempada dos serviços que lhe estão atribuídos, o que prejudicou o normal funcionamento das actividades a que se dedica esta firma - confecção e venda de produtos de confeitaria (S.N.)". (n.ºs 1 a 4); (Deve anotar-se desde já que a correcção efectuada apenas mudou datas sem justificação para tal.)

- 1.3.2- *"No dia 2 de Julho de 2001, tendo-se apresentado ao serviço pelas 9h40m e não pelas 9h30m, como lhe compete, tal como já vinha acontecendo e contra o qual tinha sido advertida, prestou o seu serviço com extrema lentidão e negligência, do que resultou ter deixado mais de metade do seu serviço - confecção de bolos - para ser realizado pelas suas colegas, para além de ter partido sete ovos, ter deixado queimar a calda de chocolate utilizada para a confecção de bolos ..., a qual transbordou do recipiente utilizado para sua confecção, o que originou que o fogão tivesse ficado todo "esturricado", tendo ainda refilado contra a sua superior ... quando esta a chamou a atenção para que prestasse mais atenção aquilo que estava a fazer, levantando a voz e tentando culpabilizar as suas colegas pelos seus próprios erros;" (n.º 5);*
- 1.3.3- *"Acrece, ainda, que não colabora nos trabalhos de equipa resultando daí que os seus trabalhos de equipa com outra colega demoram o dobro do tempo a ser realizados do que aqueles prestados por outra equipa" (n.º 6);*
- 1.3.4- *"No dia 5 de Julho, tendo-se apresentado ao serviço novamente pelas 9h40m e tendo sido advertida pela sua superior directa, ..., sobre os factos vertidos em 5, e 6, chorou e a seguir chamou os pais para dentro das instalações da entidade patronal (...) por volta das 14h00m, a arguida voltou acompanhada dos seus pais e da sua sogra que, exigiram (os pais) falar com um gerente (...). Seguidamente, pela Ex.ma Sra D. ..., sócia gerente da ... devido ao tom exaltado e ameaçador utilizado pelos pais da ..., abriu-lhes a porta, tendo-lhes entregue o contacto do mandatário judicial da ... (...). Nesta altura, surgiu o táxi n.º ... de ..., que a referida D. ... havia chamado para se deslocar a uma reunião ; Ora, quando esta se dirigia para o táxi , a arguida, os pais e a sogra, proferiram diversos insultos (...) foi necessária a intervenção de alguns agentes da PSP (...) os quais, ao fim de algum tempo, conseguiram acalmar os ânimos da arguida e dos seus familiares (...)" (n.ºs 7 a 11);*
- 1.3.5- *"(...) no dia 6 de Julho a arguida devido à forma negligente como presta o seu serviço estragou dois bolos de laranja (36 doses), tendo-se ainda recusado a almoçar com as suas colegas, conforme é hábito na ... (n.º 12);*
- 1.4- Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora nega na generalidade os factos constantes da acusação, *"(...) requer que seja pedida à PSP o auto de ocorrência a que alude a nota de culpa, dele seja notificada e que o processo seja arquivado, pelas seguintes razões:*
 - 1.4.1- *"(...) foi admitida ao serviço da queixosa em 27/11/2000 (...) cumpriu sempre as determinações e orientações que lhe foram transmitidas pela gerência e demais superiores hierárquicos". E fê-lo sempre com empenho, com zelo e com dedicação (...) não é verdade o que lhe é imputado na nota de culpa a título de falta de empenho, de zelo e de dedicação ou de negligência." (n.ºs 1 a 4);*
 - 1.4.2- *"E verdade que no dia 2 de Julho chegou ligeiramente atrasada ao trabalho pelo facto de ter estado muito indisposta em consequência de se encontrar grávida de quatro meses e meio. Tal situação impediu-a de sair de casa mais cedo para trabalhar. (...) A Respondente não estragou os dois bolos de laranja. (...) O que aconteceu foi que os bolos não foram cortados como deveriam tê-lo sido pelo facto dos cortes serem em plástico e estes terem escorregado (5 a 8);*
 - 1.4.3- *"Esses dois bolos foram consumidos pelos clientes sem que a queixosa tivesse prejuízo sério." (9);*
 - 1.4.4- *"A Respondente não chamou os pais e a sogra para interpelarem ou ameaçarem quem quer que fosse. (...) O que sucedeu foi tão somente a Respondente ter mandado chamar o pai por estar a sentir-se muito mal (...) os sete ovos foram partidos, segundo disseram à Respondente, no dia 4 de Julho, isto é, no dia em que faltou ao trabalho, pelo que não poderia tê-lo feito." ;*
 - 1.4.5- *"(...) dia 5 de Julho trabalhou o dia inteiro. (...) E trabalhou também no dia 7 desse mês de Julho." (13 a 15);*

- 1.4.6- *“A Respondente não faltou ao trabalho no dia 24 de Junho pelo facto desse dia ser domingo e ser o dia de descanso de todos os trabalhadores, tendo avisado pelo telefone a ... de que não trabalharia no dia 26 desse mês por estar com dores provocadas, ao que julga, pelo seu estado de gravidez.”* (16);
- 1.4.7- *“A Respondente não deu qualquer falta ao trabalho em Maio (...) justificou sempre as faltas ao trabalho, sendo certo que estas são sempre motivadas pelo seu estado de saúde.”* (17 e 18);
- 1.4.8- *“(...) não ameaçou fosse quem fosse, quer no dia 5 de Julho, quer no dia 7 desse mês, e lamenta que alguém se tenha amedrontado com a presença de seus pais e de sua sogra (...) apenas quer trabalhar e ganhar honradamente a sua vida.”* (19 e 20);
- 1.4.9- *“(...) está a ser vítima de intrigas e de alguma má vontade da colega de trabalho ... (...) daí que resulta tudo isto, sendo certo que, enquanto a ... não foi admitida ao trabalho, nunca (...) teve qualquer problema.”* (21 e 22);

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

DO PROCESSO DISCIPLINAR

- 2- O Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, que aprova o regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho e da celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo, estabelece no artigo 10.º (Processo) :

“1. Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2.(...) 3. (...)

4. O trabalhador dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5. A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentalmente por escrito. (...).”

Embora a lei não exija um grande formalismo, o procedimento disciplinar não deve ser feito de qualquer maneira. Deve ser efectuado com todo o cuidado, toda a lógica, coerência e fundamentação, tanto no conteúdo - factos constantes da nota de culpa/acusação como na forma apresentada. Já que está em causa o princípio constitucional da segurança do emprego, artigo 59.º da CRP.

O n.º 1 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89 ao estatuir que a nota de culpa deve conter a descrição circunstanciada, dos factos, deve referir-se a todos os factos e a todas as circunstâncias, pelo que a entidade empregadora tem que assegurar que o processo disciplinar instaurado, possibilite, de forma eficaz, o direito de defesa do/a trabalhador/a contra os factos constantes da acusação e fazer prova de que o despedimento assenta na ocorrência ou verificação de justa causa - n.ºs 4 e 5 .

Destacam-se assim, os seguintes procedimentos por parte da entidade empregadora:

- a) comunicação da intenção de despedimento;
- b) garantia de resposta da trabalhadora;
- c) garantia de realização de diligências probatórias requeridas pelo/a trabalhador/a, etc.

- 2.1-Ilustrando estes princípios o Acórdão da Relação de Lisboa, de 6.07.81, Recurso n.º 19722 refere nomeadamente :

2.1.1- *“A nota de culpa corresponde à acusação em processo penal: daí que tenha de conter todos os elementos probatórios de modo, lugar e tempo dos factos culposos imputados em termos de possibilitar ao trabalhador uma defesa consciente e eficaz (...).”*

2.1.2-O Acórdão da Relação de Lisboa, de 17.01.83., Recurso n.º 20532: *“Não se verifica a*

nulidade da nota de culpa se a defesa do trabalhador revela, de forma inequívoca, que foram perfeitamente compreendidos e identificados os factos dela constantes, e rebatidos um a um”.

2.1.3-No Acórdão do STJ de 6.02.87, publicado no BMJ, 364.º - 720, foi decidido que: *“I - A nota de culpa (...) deve conter o relato circunstanciado dos factos concretos integradores da infracção e das condições de tempo, modo e lugar em que aqueles ocorreram. II - A nota de culpa que, não obedecendo aos requisitos enunciados na conclusão anterior, não possibilite ao visado conhecer com precisão os factos e compreender o relevo das faltas que lhe são imputadas, constitui nulidade insuprível, por falta de audiência prévia do arguido, tornando ilegal o processo disciplinar e anulável a respectiva decisão.”*

Relativamente ao caso agora em concreto poderemos perguntar se o procedimento adoptado pela ..., L.da , terá obedecido aos princípios enunciados ?

2.2-O Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969, que aprova o regime jurídico do contrato individual de trabalho, dispõe, por outro lado, no n.º 2 do artigo 27.º sob a epígrafe (*Sanções disciplinares*): *“(...) a sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor (...)”* ou seja, no caso de pena de demissão, que é a mais grave, deve ser aplicada em último lugar, após esgotadas as outras penas e ainda só no caso de estar verdadeira e irremediavelmente comprometida a relação laboral pelo elevado grau de culpabilidade do comportamento do trabalhador arguido, conforme jurisprudência e doutrina assente.

2.3-O artigo 24.º, sob a epígrafe Protecção no despedimento, da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, dispõe:

“1- A cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, promovida pela entidade empregadora, carece sempre de parecer prévio da entidade que, no âmbito do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres

2- O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa.

3- O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado à entidade empregadora e à trabalhadora nos trinta dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.

4- Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

5- É nulo o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto à entidade empregadora .

6- A suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não será decretada se o parecer referido no n.º 1 for favorável e o tribunal considerar que existe probabilidade séria da verificação do motivo justificativo.

7- Sendo decretada a suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, se a entidade empregadora não pagar a retribuição devida é aplicável o disposto no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 69-A/87, de 9 de Fevereiro.

8- Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, for considerado inválido, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização em dobro da prevista na lei geral ou em convenção colectiva aplicável, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais.

9- O disposto nos números anteriores aplica-se, com as necessárias adaptações, no âmbito das relações públicas de emprego.” (S.N.).

2.4-O artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, que regulamenta a lei da protecção da maternidade e da paternidade dispõe no artigo 10.º Protecção no despedimento:

“1- Para efeito da protecção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, nos termos do artigo 24.º da Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade, a entidade patronal deve remeter cópia do processo à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, consoante a modalidade de despedimento:

a) Depois das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador a que se refere o n.º 5 do artigo 10.º ou o n.º 2 do artigo 15.º do regime jurídico anexo ao Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro;

b) (...) c) (...) d) (...)"

2- A exigência do n.º 1 do artigo 24.º da Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade considera-se satisfeita se a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego não se pronunciar dentro do prazo de 30 dias a contar da recepção do processo.(...)"

2.5-O n.º 1 do artigo 15.º (Pequenas empresas) dispõe que "Nas empresas com um número de trabalhadores não superior a vinte, no processo de despedimento são dispensadas as formalidades previstas nos n.ºs 2 a 5 e 7 a 10 do artigo 10.º", e , o n.º 2 prevê igualmente a garantia do direito de defesa do arguido: "É garantida a audição do trabalhador, que a poderá substituir , no prazo de cinco dias úteis contados da notificação da nota de culpa, por alegação escrita dos elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo requerer a audição de testemunhas. (...)"

Quer isto dizer que quando estas entidades patronais pretendam proceder a um despedimento têm que agir de tal forma que não ponham em causa o direito do trabalhador se defender das acusações formuladas, informando o/a trabalhador/a de que pode consultar o processo e apresentar provas. Ora, será que quando na nota de culpa a empresa não junta os depoimentos das testemunhas que fundamentam a acusação, não declara que a trabalhadora pode consultar o processo e apresentar provas - ou ainda, quando não satisfaz, em tempo, a única solicitação da trabalhadora, esta terá tido condições para compreender, na totalidade, o conteúdo integral da nota de culpa - n.º 1 do artigo 10.º e n.º 2 do artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89? Parece-nos que não .

2.6-Na sequência do exposto, verifica-se que a empresa não anexou à nota de culpa (nem à que designa por "nota de culpa corrigida") os depoimentos das testemunhas e os documentos que provam as faltas. A entidade patronal não só não lhe forneceu todos os elementos de que dispunha, como também não comunicou, inequivocamente, à trabalhadora que poderia consultar o processo, e também não satisfaz, em tempo, o pedido de diligência probatória - artigo 10.º do D.L. n.º 230/2000 e D.L. n.º 64-A/89, pelo que comprometeu o direito de defesa da trabalhadora, verificando-se assim que esta não teve a verdadeira percepção dos factos de que foi acusada.

Nestes termos, o actual processo disciplinar encontra-se ferido de ilegalidade por vício equiparado à falta de audiência do arguido, por violação do princípio do contraditório, na medida em que a trabalhadora não compreendeu a acusação. Por isso, não se defendeu de forma cabal, limitado-se apenas a dizer o que consta nos n.ºs 1.4.1; 1.4.5; 1.4.7; 1.4.8; 1.4.9.

2.6.1-A entidade patronal também não declara ou apresenta prova que esteja em causa a subsistência da relação laboral e, relativamente às faltas e aos documentos constantes da acusação, o processo está confuso:

2.6.1.1-Na primeira carta, de 13 de Julho, enviada à trabalhadora, ..., não a informa de que poderia consultar o processo, registando apenas que segue a nota de culpa;

2.6.1.2-Na segunda carta, que remete a "nota de culpa corrigida", enviada em 30 de Julho, verificamos que esta teve duas versões, referindo apenas uma que a trabalhadora pode consultar o processo mas desconhece-se qual foi a que seguiu efectivamente;

2.6.1.3-Apesar das testemunhas terem sido ouvidas (4 das 5) antes até de ser enviada a primeira nota de culpa, os respectivos depoimentos não foram remetidos à trabalhadora, nem com a "nota de culpa corrigida";

2.6.1.4-O auto da ocorrência registado pela PSP só foi requerido pela empresa em 14.08 (apesar da trabalhadora ter-lhe solicitado esta diligência na resposta à nota de culpa, em 24.07).

2.6.1.5-Relativamente às faltas do mês de Março, na primeira nota de culpa a trabalhadora faltou injustificadamente nos dias 9, 15, 24 e 26 - 4 dias; na "nota de culpa corrigida" terá faltado injustificadamente nos dias 9, 10, 15, 16 - 4 dias. No entanto, nos termos do recibo de remunerações consta que a trabalhadora terá faltado injustificadamente 6 dias (= 48.00 /8=6). Serão 4 ou 6 dias? Também na folha de movimentos deste mês a empresa não explica como é que a trabalhadora terá nos dias 9 e 15 conseguido ter uma ausência de 16 horas em cada dia, não se percebendo como tal é possível.

2.6.1.6-Sobre as datas das faltas verifica-se que houve apenas uma "mudança de datas das faltas" sem se apresentar qualquer justificação para o facto. Para já não falarmos da duvidosa legalidade desta "nota de culpa corrigida", uma vez que a lei parece apenas permitir simples aditamento - cfr. jurisprudência assente - artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89.

2.6.1.7-Do mês de Abril, não temos dados.

2.6.1.8-No mês de Maio, a primeira nota de culpa aponta para dois dias de faltas, a "corrigida" aponta 3, e, no recibo, constam três dias de faltas injustificadas.

2.6.1.9-No mês de Junho, no recibo de remunerações não estão mencionadas quaisquer faltas injustificadas ou por motivo de doença, mas na 1.ª nota de culpa a empresa aponta a existência de 2 dias de faltas injustificadas, enquanto na "corrigida" refere que há só um dia de falta injustificada.

2.6.1.10-No mês de Julho, segundo o recibo, descontou 4 dias, conforme nota de culpa, mas parece que no dia 5 a trabalhadora terá comparecido ao trabalho (se lermos o depoimento das testemunhas e a resposta à nota de culpa).

2.7-Em conclusão, no caso "sub judice" verificamos a existência de algumas situações (incongruências ou ilegalidades por banda da entidade patronal) que podem afectar a legalidade do procedimento disciplinar das quais destacamos:

- a) não procedeu em tempo à diligência probatória requerida pela trabalhadora;
- b) enviou à CITE o processo antes de efectuar a diligência probatória;
- c) elaborou uma "nota de culpa corrigida", em vez de aditamento, sem justificação.

Nestas circunstâncias, a nota de culpa, na forma como foi enviada à trabalhadora e à CITE, bem como o não envio dos documentos que fazem parte do processo e que fundamentam acusação, geram a nulidade do processo disciplinar por falta de audiência do arguido, pelo que fica prejudicada, por desnecessária, a análise da causa de pedir. Na verdade, os comportamentos ou omissões da ..., estão formalmente feridos de ilegalidade porque violam os direitos da trabalhadora por não estar garantido o seu direito de defesa como impõem, por ex., os artigos 10.º n.º 1 e 15.º n.º 2 do D.L. n.º 64-A/89.

Deve sublinhar-se que a trabalhadora se encontra grávida, valor que deve ser protegido, a empresa não instaurou o processo nos termos da lei, nem apresentou prova de que o despedimento não se deve àquele facto (gravidez), uma vez que as faltas e os factos constantes da acusação ocorreram durante este período.

A empresa também não apresentou fotocópia de um único atestado por doença da trabalhadora, quando, por exemplo, no mês de Julho considerou algumas faltas justificadas por doença.

A entidade patronal terá ignorado igualmente a necessidade de ilidir a presunção estabelecida no n.º 2 do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, já que não apresentou prova de que o despedimento pretendido nada tem a ver com o estado de gravidez da trabalhadora.

III - CONCLUSÃO

3 Na sequência do exposto, confrontada a nota de culpa com a resposta à nota de culpa, e analisados todos os documentos apresentados pela empresa ... e a legislação aplicável, podemos concluir que a nota de culpa não foi instaurada em obediência à lei, ao princípio do contraditório e ao direito de defesa e audição do arguido, o que gera nulidade insuprível do processo disciplinar - artigos 10.º, n.º 1 e 15.º, n.º 2 do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, e 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.

3.1-Face ao que antecede, a CITE é de parecer que a entidade patronal não ilidiu a presunção consagrada no artigo 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, pelo que é desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida Sra D.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 4 DE OUTUBRO DE 2001