

PARECER N.º 1/CITE/2002

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., 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 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro
Processo n.º 76/2001

I - OBJECTO

1- A firma ..., Lda, enviou à CITE, através de Advogado, uma carta elaborada em 10.12.2001, solicitando o pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., engenheira técnica civil, que deu entrada nestes Serviços em 11 de Dezembro de 2001.

1.1- Do processo consta, a referida carta solicitando-nos o parecer e cópias dos seguintes documentos:

- 1 auto de notícia, de 12 de Setembro de 2001, determinando a instauração do processo disciplinar;
- 2 procuração de 20 de Setembro de 2001 ;
- 3 auto de declarações de testemunha ouvida em 1 de Outubro, apresentada pela entidade patronal;
- 4 parte da carta de 11 de Outubro de 2001, dirigida à trabalhadora e entregue a esta pessoalmente (cujo advogado ficou de enviar à CITE por fax) referente ao assunto: *Processo disciplinar com intenção de despedimento; Nomeação de Instrutor; Nota de culpa; Suspensão preventiva;*
- 5 *nota de culpa de 15 de Outubro de 2001, entregue à trabalhadora neste dia;*
- 6 resposta à nota de culpa enviada por carta da trabalhadora, de 22 de Outubro de 2001 ;
- 7 recibo de vencimento de 31 de Agosto de 2000 no valor líquido de 71 230\$00;
- 8 declaração escrita de funcionária da empresa, colega da trabalhadora onde se lê relativamente que a ora acusada: "*(..) executou o projecto de estabilidade referente ao processo de ..., tendo havido no decurso do referido projecto alguns problemas com o programa de cálculo (...)*";
- 9 depósito de 127 500\$00, em 10 de Novembro de 2000, por ordem de "..., Lda" numa conta ..., em nome da trabalhadora;
- 10 despacho do mandatário da empresa sobre as diligências requeridas pela trabalhadora;
- 11 carta dirigida aos SMAS de ... solicitando certidão de processo "*(..) relativo a projecto de drenagem de esgotos domésticos (...) com memória descritiva e justificativa, a estimativa orçamental e assinatura do técnico responsável (...)*";
- 12 certidões de memória descritiva, justificativa e estimativa orçamental, requeridas pela trabalhadora;

13 projectos requeridos pela trabalhadora;

14 declaração técnica de engenheiro civil onde se lê : "*(...) Projecto de Verificação das Características do Comportamento Térmico, tem como objectivo assegurar: - as exigências de conforto térmico no interior das edificações, de modo a que não haja dispêndio excessivo de energia, assim sendo, é necessário assegurar que as necessidades nominais de aquecimento mantenham uma temperatura limiar de 18° C, e as necessidades nominais de arrefecimento mantenham uma temperatura limiar de 25°C; - que os elementos construtivos não sofram conclusão deste tipo de projecto o tempo necessário é aproximadamente dois dias(...)*".

1.1.1- No sentido de completar o processo remetido pela entidade patronal, solicitámos via telefone, junto do/a mandatário/a da mesma, nomeadamente nos dias 21, 26, 27 e 28 de Dezembro, que nos remetesse, por fax, os comprovativos da entrega à trabalhadora da fotocópia do depoimento da testemunha e da notificação de que poderia consultar o processo disciplinar, do resto da carta de 11.10, bem como dos documentos considerados relevantes para análise do processo e que façam parte deste, fax que deu entrada na CITE na tarde de dia 4, onde se declara (não se mostrando provado) que: "*(...) a audição das testemunhas arroladas pela trabalhadora ocorreu (...) e, embora sabendo que previamente podia consultar o processo, a Eng.ª ... declinou tal consulta (...) no momento, da entrega da Nota de Culpa à Eng.ª ..., informei-a que o processo se iniciara através de um auto de declarações (...)*". Também se junta o verso da mencionada carta.

1.1.2- Contactámos também o mandatário da trabalhadora que nos informou, pelo fax de 03 de Janeiro, que a trabalhadora "*(...) tem um filho nascido a 13.05.2001, que amamenta ao peito; (...) nunca lhe foi permitido consultar o processo; nunca recebeu qualquer notificação para consultar o processo; nem lhe foram mostrados quaisquer depoimentos de testemunhas (...)*". Também refere a existência de diferendos por não lhe serem pagos certos montantes em dinheiro, relativos a vencimentos e outras quantias que não relevam para o caso em apreço.

1.2- Na nota de culpa a empresa pretende promover o despedimento da trabalhadora pelo facto de, com o seu comportamento, ter violado gravemente os deveres previstos nas alíneas d), i) e m) do n.º 2 do art. 9.º do D.L. 64-A/89, de 27/02, e nas alíneas a), b), f) e g) do n.º 1 do art. 20.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49.408, de 24/11/69, que a seguir se resumem:

1.2.1- "*Foi contratada em Maio de 1999, para exercer as funções de engenheira técnica civil.*" (n.º 1)

1.2.2- "*(...) após ter retomado o posto de trabalho, em 10/09/2001, na sequência de um período de baixa médica, manifestou desinteresse e indiferença no desempenho das suas funções profissionais.*" (n.º 2)

1.2.3- "*(...) e desde aquela altura até à presente data*" (convirá sublinhar desde já que a decisão

da instauração do processo disciplinar é de 12 de Setembro de 2001, os projectos técnicos inacabados não respeitam a datas especificamente concretizadas, e a NC é de 15 de Outubro de 2001) *"só fez um projecto térmico, para o Processo do cliente ..., (...) o qual, em condições normais, demorará, quanto muito, 3 (três) dias a fazer, (...) estando, ainda, a fazer a 2.ª tarefa de que foi incumbida, correspondente a um projecto de estrutura/cálculos de estabilidade, para o Processo do mesmo cliente acima referido (...)"*.
Datas que, no entanto, não estão bem enunciadas (n.ºs 3 a 7);

1.2.4- (...) no passado dia 12 de Setembro, pelas 12H30m, a Arguida dirigiu-se ao (...) Eng.º ..., questionando-o: *«Quando é que me paga os 90.000\$00 que me deve?»* Ao que aquele respondeu nada ter a pagar, por não lhe estar a dever nada. Em resposta, a Arguida retorquiu, em tom arrogante e altivo: *«Pensava que estava a lidar com gente honesta (...)* Questionou-a, aquele representante legal da firma Arguente: *«Então quer dizer que sou desonesto?»* Respondeu-lhe a Arguida: *«Exactamente!»*. Com tais expressões a Arguida injuriou o representante legal da firma Arguente apelidando-o de "desonesto" (...) (n.ºs 8 a 13)

1.2.5- *"Com a sua conduta, a Arguida está a destabilizar o ambiente de trabalho e harmonia no local de trabalho, e o seu comportamento é pernicioso no bom funcionamento da empresa, (...)"* (n.ºs 14 e 15)

1.2.6- *"A conduta injuriosa da Arguida foi visível e audível por outros funcionários da firma (...) colocando em causa, a boa imagem e reputação da sua entidade patronal e dos seus representantes legais (...) o seu desinteresse pelo desempenho das suas funções, já prejudicou - e continua a prejudicar - séria, culposa e gravemente, a sua entidade patronal, (...) E, outros trabalhos que poderiam - e deveriam - ser entregues à Arguida, já poderiam estar, se não concluídos, pelo menos mais avançados, e ainda não estão, sequer, começados. (...)"* (n.ºs 16 a 20)

1.2.7- Dos n.ºs 21 a 26, invocando o despedimento da trabalhadora, a empresa resume os factos já imputados, notificando aquela para *"(...) apresentar, querendo, a sua defesa, no prazo de 5 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 Art.º 10.º n.º 4, do D.L. 64-A/89, de 27.02.":*

"- Desinteressou-se reiteradamente, pelo cumprimento diligente, das suas funções;

1 Reduziu, anormalmente, a sua produtividade;

2 Desrespeitou e injuriou o representante legal da empresa Arguente, apelidando-o de "desonesto", o que significa, desrespeitar e apelar a sua entidade patronal, com o mesmo epíteto - atitudes e expressões, previstas e punidas por lei;

3 Não tratou nem respeitou, com lealdade e urbanidade, os seus superiores hierárquicos e a entidade patronal;

4 Está a lesar interesses patrimoniais da empresa, em valor ainda não calculável, uma vez que está a atrasar o normal desenrolar da produtividade de trabalho;

5 A entidade patronal apresenta como prova o depoimento (que parece não ser do conhecimento da trabalhadora) prestado no dia 1 de Outubro de 2001, pelo funcionário Sr. ..., que declarou: - " (...) a Sra. Eng.ª ... (...) dirigiu-se, no dia 12 de

Setembro de 2001, cerca das 12h 30m, ao gabinete do Eng.º ..., sócio gerente da firma (...) tendo-se-lhe dirigido de modo brusco acerca de uma conversa relativa a uma eventual dívida salarial no valor de 90.000\$00, que aquela entidade patronal lhe devia. (...) o Eng.º ... respondeu não ter que lhe pagar qualquer importância, por a mesma não ser devida. (...) ouviu a Eng.ª ..., deforma ríspida e injuriosa, proferir expressões tais como: "Pensava que estava a lidar com gente honesta!" e "O senhor não passa, efectivamente, de um desonesto."

- 6 (..) Perguntado se tinha conhecimento de, nos últimos tempos, a Eng.ª ... ter causado algum transtorno e prejuízos a clientes, da firma "..., Lda", referentes ao decurso de projectos que estivessem à sua responsabilidade, respondeu que é verdade ter conhecimento de uns problemas relacionados com (...) projecto térmico estaria concluído (...). Sabe também ter ainda havido um problema relacionado com um atraso na elaboração de um projecto de "estruturas, não podendo contudo precisar o nome do cliente."

1.3- Na resposta à nota de culpa, constante de 50 artigos, a trabalhadora nega os factos de que vem acusada, requer o levantamento da suspensão preventiva ao trabalho e o arquivamento do processo disciplinar por falta de fundamento, pelos motivos que a seguir se resumem:

- 1.3.1-** "(...) sofreu um acidente de viação, no dia 27-09-2000 quando se deslocava da sua residência de então para as instalações da "..., LDA", sitas em ... (...) *Naquela época surgiram dúvidas acerca da existência ou não de um contrato de seguro - ramo acidentes de trabalho - em que a ora arguida surgisse como pessoa segurada e a entidade patronal como tomador do seguro. (...) Tanto quanto a ora arguida julga saber, a entidade patronal não fez qualquer Participação do sinistro (...) Por tal facto, corre termos no tribunal do Trabalho ... o Processo número .../2001 ..., a fim de se averiguar da responsabilidade, bem como da caracterização do sinistro".* (n.ºs 4 a 7)
- 1.3.2-** "*Foram as questões atinentes a este sinistro e toda a problemática levantada em torno da dúvida acerca da existência ou não de seguro de acidentes de trabalho que fizeram despoletar um grande mau estar entre a entidade patronal e a ora arguida, (...)*". (n.ºs 8 a 9)
- 1.3.3-** "*Esteve doente até 12 de Maio de 2001*" (n.º 12)
- 1.3.4-** "*Em 13 de Maio de 2001 entrou em baixa de parto*";
- 1.3.5-** "*tendo retomado o serviço em 10 de Setembro de 2001*". (n.º 13)
- 1.3.6-** "*Chegada ao seu local de trabalho foi com enorme espanto e admiração que constatou que o computador - instrumento de trabalho por excelência na sua actividade - que lhe haviam disponibilizado não tinha acesso aos programas (..) imprescindíveis para fazer as memórias descritivas e quadros - relativos a projectos - actividade fundamental de Projectista. (...) tomou conhecimento que com estas atitudes a entidade patronal apenas pretendia conseguir a saturação da ora arguida e o conseqüente abandono do local e posto de trabalho.*" (n.ºs 14 a 19)
- 1.3.7-** "*A arguida, tem vindo a beneficiar de uma licença para amamentar o seu filho, (...)*" (n.ºs

20 e 21)

- 1.3.8-** *"Na manhã do dia – em que a arguida se apresentou ao serviço" - dia 10 de Setembro de 2001- "não lhe foi destinada qualquer tarefa, como se disse. (...) da parte da tarde, foi-lhe atribuído um processo para cálculo do projecto térmico, que iniciou (...) na manhã do dia 11/9/2001, a arguida efectuou as medições de que necessitava para poder desenvolver o projecto, dando cumprimento à tarefa proposta consumiu o resto do dia 11-09-2001 (...) Entretanto e não obstante actuar com correcção e urbanidade quer perante os colegas quer perante o Sr. Eng.º ..., este nunca se dignou dirigir-lhe a palavra, nem mesmo a cumprimentou". (n.ºs 22 a 26)*
- 1.3.9-** *"Porque a arguida detectou uma desconformidade entre o seu ordenado real, cerca de Esc. 150.000\$00 mensais e o ordenado declarado pela entidade patronal, Esc. 85.000\$00, conforme doc. n.º 1 que ora junta, logo apresentou a questão ao Sr. ..., funcionário da empresa, até porque tal discrepância se reflectiu negativamente na sua remuneração aquando da baixa. (...). Nesta altura obteve promessas da entidade patronal no sentido de regularizar a situação." (n.ºs 27 a 31)*
- 1.3.10-** *"É assim falso que a arguida tenha manifestado desinteresse pelo trabalho, (..) Na verdade como é do conhecimento dos restantes trabalhadores da empresa, a Eng.ª ..., depois de ter terminado o cálculo do referido projecto, guardou-o no seu computador, sendo que, mais tarde quando procurou consultou de novo o mesmo, para verificar as características das lajes, ele havia desaparecido. (...) todos estes erros e avarias atrasaram o desenvolvimento do trabalho (...)" (n.ºs 32 a 39)*
- 1.3.11-** *"É verdade que a ora arguida solicitou ao Sr. ..., em data que não pode precisar, mas que admite ser o dia 2 de Setembro .de 2001, representante da entidade empregadora, que cumprisse com a palavra dada, exortando-o a regularizar a sua situação - quer sinistro de trabalho, quer segurança social, quer ainda e sobretudo a situação contributiva. (...) Também é verdade que a arguida peticionou a quantia de Esc: 90.000\$00 que lhe são devidos. (...) Não é contudo verdade o que se afirma no art.º 10 da nota de culpa, (...) Injuriada sente-se a ora arguida com a conduta presente e pretérita da entidade empregadora, (...)" (n.ºs 42 a 48)*
- 1.4-** *"A trabalhadora solicitou a realização de algumas diligências e a audição das testemunhas ..., marido desta, ..., seu pai, e, da Eng.ª ... que, no entanto não foi ouvida. Solicitou ainda à "Ordem dos Advogados a permissão para que os advogados intervenientes no Processo relativo ao acidente de trabalho, quer por parte da entidade patronal quer por parte da arguida, possam vir depor nestes autos como testemunhas."*
- 1.4.1-** *A testemunha ... aponta que desconhece os factos ocorridos na empresa mas sublinha ter conhecimento que "(...) a partir do dia 12 de Setembro de 2001, data a partir da qual a sua esposa recomeçou a trabalhar, após ter cumprido um período de baixa clínica decorrente de um acidente de viação, de que foi vítima, seguindo-se um período pós parto, notou que a mesma se apresentava bastante nervosa, já que, telefonicamente, a*

arguida transmitiu ao depoente que não tinha condições de trabalhar, mais tendo dito: "que lhe tinham apagado os programas informáticos necessários à execução e ao bom funcionamento da sua actividade profissional. (...) Acerca do pagamento de diferenças salariais que na perspectiva da sua esposa lhe seriam devidos pela entidade patronal (...) esclarece que falou pessoalmente com o Eng.º ... sobre este assunto, tendo este prometido resolver a situação pagando os 90.000\$00, (...)

1.4.2- A testemunha ..., fez um depoimento no mesmo sentido do seu genro.

1.4.3- Na declaração escrita a colega da trabalhadora refere que "a Eng.ª executou o projecto de estabilidade referente ao processo de ..., tendo havido no decurso do referido projecto alguns problemas com o programa de cálculo (...)"

1.5- De todos os documentos juntos ao processo convém, desde já, resumir e fazer uma súmula datada dos factos relevantes a fim de que se possa fazer uma avaliação técnico-jurídica dos mesmos, no sentido de averiguar da adequação da sanção preconizada pela empresa.

1.5.1- Assim podemos concluir que:

- A trabalhadora foi contratada pela empresa no mês de Maio de 1999;
- sofreu um acidente no dia 27 de Setembro de 2000, evento este que se encontra em Tribunal onde se discute entre outros assuntos a eventual natureza de acidente de trabalho;
- esteve doente, na sequência deste acidente, até dia 12 de Maio de 2001;
- entrou em licença de parto no dia 13 de Maio de 2001 ;
- reentrou ao serviço no dia 10 de Setembro de 2001;
- o facto alegadamente injurioso de que vem acusada - ocorrido no dia 12 de Setembro - aconteceu apenas dois dias após o regresso da licença de parto;
- os projectos que a trabalhadora não terá executado em condições não se mostram suficientemente identificados, nas circunstâncias de espaço, tempo ou duração determinada, nem o momento ou momentos em que falharam os respectivos trabalhos, apenas se sabendo que se trata de um projecto térmico e/ou de estruturas;
- 7 Dia 12 de Setembro - apenas dois dias após o regresso da licença de parto - a empresa decide, instaurar processo disciplinar contra a trabalhadora por alegadamente ter proferido à entidade patronal o termo "desonesto", na sequência de conversas acerca de pagamentos ou não de certos montantes em dinheiro ou de andamento de dois projectos de engenharia;
- No dia 1 de Outubro foi ouvida a testemunha ..., apresentada pela entidade patronal, e empregado desta, cujo depoimento a trabalhadora não terá tido conhecimento (não há prova da notificação deste conhecimento);
- A nota de culpa foi elaborada em 15 de Outubro e entregue pessoalmente à trabalhadora;
- O pedido de parecer deu entrada na CITE em 11 de Dezembro de 2001 ;
- A trabalhadora, se fizermos as contas, já se encontrava grávida ao tempo em que

sofreu o acidente, pelo que todos ou a maior parte dos acontecimentos ocorreram durante todo o seu percurso de maternidade.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2- O Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969, que aprova o regime jurídico do contrato individual de trabalho, estabelece no n.º 1 do artigo 20.º (Deveres do trabalhador) que: "O trabalhador deve:

- a) *Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;*
- b) *Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;*
- f) *Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;*
- g) *Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem."*

2.1- O mesmo Decreto-Lei n.º 49408, de 24.11.69, dispõe no n.º 2 do artigo 27.º que "(...) 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/a trabalhador/a, conforme jurisprudência e doutrina assente.

2.2- 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, dispõe no artigo 9.º, sob a epígrafe *Justa causa de despedimento*:

"1- O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, toma imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, constitui justa causa de despedimento.

2- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- d) *Desinteresse repetido pelo cumprimento, com diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado; (...)*
- i) *Prática, no âmbito da empresa de (...) injúrias (...) sobre a entidade patronal (...)*
- m) *Reduções anormais da produtividade do trabalhador.*

Significa o disposto neste artigo 9.º que o conceito de justa causa de despedimento, compreende, de acordo com a doutrina e a jurisprudência, os seguintes requisitos, verificados cumulativamente:

- a) comportamento culposo do trabalhador (elemento subjectivo);
- b) comportamento grave e de consequências danosas que ponham em causa a subsistência da relação de trabalho (elemento objectivo);

c)nexo de causalidade entre aquele comportamento e a referida impossibilidade.

Os comportamentos enumerados a título exemplificativo no n.º 2 devem ser conjugados com o conceito geral de justa causa constante no n.º 1, querendo isto dizer que a culpa e a gravidade das acções ou omissões dos trabalhadores arguidos devem ser apreciadas, na falta de um critério legal definidor, em face de cada caso concreto, segundo critérios de objectividade e razoabilidade.

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.º1, 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- Tendo em conta a nota de culpa, a resposta à nota de culpa e a legislação em vigor, teremos que averiguar se os factos de que a trabalhadora vem acusada violam os deveres de respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, de realizar o trabalho com zelo e diligência, de promover a produtividade da empresa, de tal forma que

justifiquem o despedimento com justa causa, ou seja, se o seu comportamento se revestiu de tal gravidade que põe em causa a subsistência da relação laboral:

- a) Quanto à alegada injúria de "desonesta" não ficou suficientemente provado que a trabalhadora tivesse querido ofender a entidade patronal, se a mesma chegou a proferir tal injúria, face à insuficiente e fraca prova produzida e aos condicionalismos que terão envolvido os factos (a trabalhadora não ter tido inequivocamente oportunidade de consultar o processo e o depoimento da testemunha para melhor se defender, e, o diferencio existente relativamente a pagamentos de vencimentos e outras importâncias, para não aludir aos problemas informáticos envolventes.
- b) Quanto ao alegado desinteresse repetido da trabalhadora no exercício das suas funções, também não se encontra suficientemente provado na medida em que não se encontra suficientemente concretizado no tempo, lugar e modo, relativamente ao eventual incumprimento, na execução de apenas um projecto. Neste aspecto não deveremos esquecer também os problemas informáticos que ocorreram aquando do seu regresso ao trabalho, após a licença de parto.
- c) Quanto à redução da produtividade também se nos afigura que, a ter ocorrido, não pode assumir proporções que justifiquem o despedimento pelas razões já aduzidas anteriormente, acrescentando que a prolongada ausência ao trabalho se deveu a circunstâncias involuntárias por parte da trabalhadora, uma vez que se provou que sofreu um acidente de viação/trabalho.

Deve sublinhar-se que, já na altura em que este acidente ocorreu, 27 de Setembro de 2000, a trabalhadora se encontrava grávida. E que devido a esta gravidez, e parto que se lhe seguiu, a ausência se prolongou, pelo que a empresa não se poderia furtar a assegurar - para não dizer privilegiar - a manutenção de boas condições de trabalho ao contrário do que veio a acontecer: falta de programas ou outros problemas informáticos.

2.4.1- Na sequência do exposto, concluímos que não há prova suficiente de que a trabalhadora tenha violado os seus deveres profissionais de tal forma que os factos de que vem acusada possam preencher os requisitos previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, desde logo porque não actuou com culpa grave, nem as consequências deste comportamento impossibilitam a manutenção da relação laboral, pelo que - à luz dos critérios de proporcionalidade e de objectividade - não se deve, aplicar a sanção do despedimento, mesmo que se entenda que houve a violação de algum dever profissional por parte da trabalhadora, por excessiva e inadequada juridicamente.

2.4.2- Também, pela lógica se pode concluir que, como não estão suficientemente preenchidos os requisitos gerais de despedimento com justa causa, por maioria de razão, se o actual despedimento viesse a ser decretado, se teria que presumir sem justa causa, dado que a

trabalhadora se encontra a amamentar o seu filho, o que daria origem a um caso de discriminação em função do sexo, previsto no n.º 2 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. Até mesmo porque a empresa não provou ou tentou provar que o despedimento pretendido nada a tem a ver com a situação de maternidade da trabalhadora.

2.4.3- Também deve ter-se em conta o princípio da segurança jurídica que deve nortear o comportamento das pessoas em geral, "maxime" das entidades empregadoras, que devem assumir uma responsabilidade acrescida relativamente aos actos que praticam no exercício das suas funções ao interferirem na esfera jurídica das/os suas/eus trabalhadoras/es, especialmente quando se trata de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes.

III – CONCLUSÃO

3- Da análise de todo o processo, não resulta claro, nem objectivo ou razoável que o comportamento da trabalhadora tenha violado de tal forma os seus deveres profissionais, que os factos de que vem acusada se enquadrem nas normas que legalmente prevêem o despedimento com justa causa plasmadas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, uma vez que a entidade patronal não conseguiu fazer prova suficiente dos mesmos.

3.1- Tal sanção seria desproporcionada e desajustada por contrariar nomeadamente o princípio da proporcionalidade previsto no n.º 2 do artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 49408, de 24.11.69.

3.2- Por maioria de razão, se o actual despedimento viesse a ser decretado, ter-se-ia que presumir sem justa causa, dado que a trabalhadora se encontra a amamentar o seu filho, o que daria origem a um caso de discriminação em função do sexo, previsto no n.º 2 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.

3.3- Assim e em face do que precede, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) não é favorável ao despedimento da trabalhadora lactante ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 8 DE JANEIRO DE 2002