

PARECER N.º 13/CITE/2002

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento da 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 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro
Processo n.º 9/2002

I - OBJECTO

1- A Firma ... - ..., Lda, enviou à CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., trabalhadora de limpeza, contratada a termo certo, que deu entrada nestes Serviços no dia 25 de Março, acompanhado de cópia do respectivo processo disciplinar.

1.1- Do processo constam cópias :

- 1 da carta de 21 de Março de 2002, dirigida à CITE;
- 2 do contrato de trabalho a termo certo de trabalhador estrangeiro;
- 3 da carta de 2 de Outubro de 2001, enviada à trabalhadora, comunicando-lhe que se deverá apresentar, a partir de dia 10 deste mês, em local diferente "...";
- 4 da carta de 22 de Outubro de 2001, enviada à trabalhadora, dizendo que as despesas da referida mudança de local de trabalho são custeadas pela empresa ... e que da parte da tarde deverá manter o local de trabalho na "...", das 18 horas às 20.30 horas,
- 5 de 6 folhas denominadas "Relatório Interno", sem estarem datadas, sobre comportamentos indevidos da trabalhadora. 5 destes relatórios pretendem reportar-se a factos de data incerta (31 de Outubro, 5 de Dezembro, 6 e 12 de Novembro, 3 de Dezembro - não terá comparecido ao serviço) ;
- 6 da carta de 07.02.2002, da Sra instrutora do processo, enviada à trabalhadora, comunicando-lhe a instauração do processo, com intenção de despedimento e de que se encontra suspensa das funções;
- 7 da nota de culpa elaborada em 07.02.2002;
- 8 da resposta à nota de culpa elaborada em 14.02.2002, acompanhada de 3 folhas de serviço que se pretendem referir aos meses de Setembro, Novembro e Dezembro mas que não se encontram assinadas nem pela trabalhadora nem pela empresa;
- 9 do relatório final.

1.2- Por parecer estar em causa uma situação de contratação a termo certo, contactámos a entidade patronal que nos remeteu para a Ex.ma Advogada que nos informou não ter elementos suficientes sobre o início de funções da trabalhadora mas que não ocorreu a caducidade do contrato celebrado. Nestes termos o presente processo deve prosseguir como qualquer situação de despedimento.

Para melhor esclarecimento dos factos, contactámos a empresa e a trabalhadora, cujos ofícios constam do processo.

- 1.2.1-** Na sequência de um telefonema entre a CITE e a trabalhadora, foi-nos prestada a informação de que esta se encontra grávida desde Setembro de 2001. Referiu que comunicou este facto superiormente e terá apresentando um documento que não foi aceite por não estar em condições. Ficou de enviar atestado médico e fotocópia do boletim de saúde, enviados por fax no dia 15 do corrente e que também fazem parte do processo.
- 1.3-** A acusação, promovendo o despedimento da trabalhadora, reporta-se, em resumo, aos seguintes factos:
- 1.3.1-** *“A trabalhadora - arguida mostra-se categorizada como trabalhadora de limpeza desempenhando as funções correspondentes, (...) período normal de trabalho é de 27h e meia semanais, distribuídas de Segunda a Sexta-feira, com o seguinte horário: das 8h às 10h00, das 10h30 às 11h30 e das 18h00 às 20h30 (...) A arguida foi atribuído o serviço nas instalações da ..., da ... e da ..., clientes da entidade empregadora.”* (n.ºs 1 a 4)
- 1.3.2-** *“Em 02 de Outubro de 2001, a arguente comunicou por escrito à trabalhadora-arguida uma ordem legal e lícita, da mudança de local de trabalho. Pelo que a arguida devia apresentar-se no seu novo local de trabalho para aí prestar serviço. Essa mudança em nada prejudicava a arguida sendo as despesas daí directamente decorrentes custeadas pela entidade empregadora. No entanto, recusou-se a arguida à mudança de local de trabalho, incorrendo assim em desobediência.”* (n.ºs 5 a 8)
- 1.3.3-** *“Por outro lado, a trabalhadora-arguida por várias vezes recusou-se a cumprir ordens legítimas, dadas por responsáveis hierarquicamente superiores, relativas à execução do seu trabalho.”* (n.º 9)
- 1.3.4-** *“Acresce que, sem pensar que a sua conduta era susceptível de gerar, a trabalhadora ausentou-se do seu posto de trabalho por várias vezes, desde o início do seu contrato de trabalho (...). As suas ausências / faltas, não justificadas, ocorreram em:*
- a) 02 de Abril de 2001*
 - b) 21 de Setembro de 2001*
 - c) 27 de Setembro de 2001 : 1/2 dia injustificado*
 - d) 28 de Setembro de 2001*
 - e) 05 de Novembro de 2001*
 - f) 10 de Novembro de 2001*

- g) 11 de Novembro de 2001
- h) 12 de Novembro de 2001: 1/2 dia injustificado
- i) 27 de Novembro de 2001
- j) 03 de Dezembro de 2001
- k) 10 de Dezembro de 2001
- l) 11 de Dezembro de 2001
- m) 12 de Dezembro de 2001
- n) 13 de Dezembro de 2001
- o) 7 de Janeiro de 2001
- p) 8 de Janeiro de 2001

Assim, o número de faltas injustificadas da trabalhadora - arguida é de mais de dez interpoladas no período de um ano". (n.ºs 11 a 13)

1.3.5- *"(...) O comportamento da trabalhadora revela desde logo redução anormal da produtividade do trabalho, para além do desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do posto de trabalho que lhe foi confiado (...) a entidade empregadora perdeu a confiança que nesta depositava (...) a trabalhadora violou as obrigações consignadas nas alíneas b), c) f) e g) do n.º 1 do artigo 20.º DL n.º 49408 de 24 de Novembro de 1969 subsumindo-se à previsão dos n.ºs 1 e alíneas a), d), g) e m) do n.º 2 do artigo 9.º do DL 64-A/89 de 27 de Fevereiro, conduta essa de natureza culposa, que pela sua gravidade e consequência impossibilita imediata e praticamente a subsistência da relação de trabalho, constituindo deste modo justa causa de despedimento (...)" (n.ºs 14 a 16)*

1.4- Na resposta à nota de culpa a trabalhadora nega os factos constantes da acusação, nomeadamente que o seu comportamento viole *"(...) de forma grave os requisitos constantes das alíneas a) d) g) e m) do artigo 9.º do DL 64-A /89 de 27-2, nem tanto pouco violam as alíneas b) c), f) e g) do artigo 20.º do DL 49408 de 24 de Novembro de 1969 (...) não vê o porquê da instauração do processo disciplinar e dos factos relatados na nota de culpa que lhe foi dirigida, dando assim origem à suspensão preventiva com efeitos imediatos das funções que lhe foram atribuídas na referida firma" (n.º 20), pelas seguintes razões:*

1.4.1- *"(...) A entidade empregadora nunca custeou as despesas inerentes ao seu deslocamento ao novo local de trabalho e nem tão pouco colocou à disposição da mesma meios de transporte necessários para que pudesse efectuar a dita deslocação." (n.º 2)*

1.4.2- *"A arguida nunca manifestou a sua recusa pela mudança do local de trabalho, proposto pela entidade empregadora, tendo sim recusado a deslocar ao novo local de trabalho pelo seus próprios meios, tendo em conta que a referida entidade havia dito que custeava a deslocação. O que não se verificou (...)" (n.º 3)*

- 1.4.3-** *“Dado ao estado de gravidez em que se encontra neste momento, da qual a entidade patronal tem perfeito conhecimento a trabalhadora em questão, não pode fazer longos percursos a pé, não podendo por isso, comparecer ao novo local de trabalho conforme o combinado.”* (n.º 4)
- 1.4.4-** *“A partir do momento em que a entidade empregadora colocar à disposição da arguida os meios de transporte necessários (...) conforme o combinado, a trabalhadora arguida terá todo o prazer em se deslocar ao seu novo posto de trabalho quando for necessário.”* (n.º 5)
- 1.4.5-** *“Por outro lado, a trabalhadora-arguida nunca deixou de cumprir ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores relativas a execução do seu trabalho (...) Tendo sim por várias vezes recusado a cumprir ordens dadas por quem não é responsável, nomeadamente das sua colegas de profissão, por entender que as mesmas não têm legitimidade para tanto.”* (n.ºs 6 e 7)
- 1.4.6-** *“Das várias vezes que a arguida ausentou-se do seu posto de trabalho (...) ponto 11, foi com a autorização da responsável presente no sector . Nunca me ausentei do local de trabalho sem a permissão da mesma . A empresa nunca chamou a trabalhadora atenção neste aspecto e as possíveis consequências inerentes a sua conduta.”* (n.º 10)
- 1.4.7-** *“A entidade empregadora numerou uma série de ausências (...) dizendo que as mesmas perfazem mais de dez interpoladas no período de um ano (...) marcou falta até nos períodos em que a mesma ainda não se encontrava ao serviço da empresa, bem como nos fins de semana (...) dias 7 e 8 de Janeiro de 2001 (...) tendo sido apenas admitida ao serviço em 8 de Fevereiro de 2001 (...) nos dias 10 e 11 de Novembro de 2001, sábado e domingo respectivamente (...).”* (n.ºs 11 a 14)
- 1.4.8-** A trabalhadora admite apenas ter faltado no dia 2 de Abril, exercido funções de *“apenas duas horas nos dias 10, 11, 12, e 13 de Dezembro de 2001 (...) 27 de Novembro de 2001 cumpriu 3 horas de função, no período da manhã (...).”*
- 1.4.9-** A trabalhadora afirma ter exercido as suas funções nos termos do contrato de trabalho, que estabelece como período normal de 5 horas e trinta minutos diários, nomeadamente nos dias:
- “b) 21 de Setembro, a arguida trabalhou 12 horas ; (...) sendo 5 :30 minutos relativos as horas normais de trabalho a efectuar na empresa e as 6:30 minutos inerentes a horas extraordinárias que a mesma efectua na empresa em questão.*
- c) 27 de Setembro de 2001, a arguida trabalhou 9 horas, sendo as 5:30 minutos conforme o*

combinado no contrato e 3:30 minutos foram horas extraordinárias efectuadas a favor da empresa.

d) 28 de Setembro de 2001, a funcionária trabalhou 7 horas , sendo as mesmas repartidas em 5:30 minutos em horário normal de trabalho e 2 horas extraordinárias.

e) 05 de Novembro de 2001, a mesma trabalhou cerca de 9 horas e 30 minutos; sendo as 5:30 no cumprimento de horário normal de trabalho e as 4 horas foram extraordinárias.

f) 12 de Novembro de 2001 (...) cerca de 6 horas (...)

g) 27 de Novembro de 2001 (...) cumpriu apenas 3 horas (...)

h) 3 de Dezembro de 2001 (...) exerceu as 5 horas e 30 minutos conforme o combinado no contrato (...)" (n.º 15)

1.4.10- *"Assim sendo o número de faltas que a entidade empregadora diz que a arguida deu no decorrer do contrato de trabalho não consta da verdade (...)" (n.º 16)*

1.4.11- *"Se a arguida fez ordens extras, isto não significa que haja da sua parte um desinteresse no cumprimento das tarefas que lhes são destinadas, nem tão pouco prova que o seu comportamento tem-se revelado negligente, no sentido da redução anormal da produtividade . Muito pelo contrário, isto demonstra que há interesse na execução do trabalho em questão e com diligência devida das obrigações inerentes ao exercício das tarefas que lhe foi confiada (...)" (n.º 17)*

1.4.12- *"Pelas alegações acima referidas, o comportamento da arguida não traz incito a gravidade suficiente para justificar um despedimento por justa causa (...)" (n.º 20)*

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:*

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias; ...

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- Por outro lado, o mesmo Decreto-Lei dispõe 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.

2.2- O Decreto-Lei n.º 874/76, de 13 de Novembro, que define o regime jurídico das férias, feriados e faltas considera, na alínea f) do n.º 2 do artigo 23.º sob a epígrafe “*Tipos de faltas*”, como faltas justificadas “*As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.*”

2.3- 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, torne 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:*

“a) *Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores (...);*

d) *Desinteresse repetido pelo cumprimento, com diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;*

g) *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, cinco seguidas ou dez interpoladas;*

m) *Reduções anormais da produtividade do trabalhador (...)*”

2.3.1- Significa o disposto neste artigo 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.

2.3.2- 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, e, deve haver uma ligação lógica e coerente entre aqueles comportamentos e a impossibilidade de manutenção do vínculo laboral.

2.4- 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.)” .

2.5- O artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Dezembro, 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:

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:

(...) c) (...) d) (...)

2- A exigência do n.º 1 do artigo 24 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(...)”

2.6- Para análise do caso “*sub judice*” temos que saber se os factos integrantes da acusação contra a trabalhadora constituem violação tão grave e de consequências tão danosas dos seus deveres profissionais, que possam justificar o despedimento com justa causa, tendo em conta as circunstâncias do caso em concreto e as disposições legais vigentes.

2.6.1- Na nota de culpa a trabalhadora é acusada, na generalidade, de violar os deveres de comparecer ao serviço com assiduidade, obedecer a ordens da entidade patronal, não executar todos os actos tendentes a melhorar a produtividade da empresa e de cumprir todas as demais obrigações profissionais, o que se traduz em essencialmente por 3 comportamentos:

- a) desobedecer a ordens dadas pelos superiores hierárquicos ao recusar-se à mudança de local de trabalho, ordens estas que não se mostram suficientemente provadas pois os documentos juntos não só não identificam os factos no tempo e no espaço como também se desconhece quem é que terá proferido tais ordens;
- b) desinteresse manifesto pela execução do trabalho ou reduções anormais de produtividade que também não se encontram provados;
- c) mais de dez faltas interpoladas também não comprovadas pela entidade patronal.

2.6.1.1- Relativamente às faltas dadas pela trabalhadora, podemos desde logo anotar que não se mostra que tenha havido prejuízo com a ausência da mesma, a ter-se verificado tal ausência, importando realçar que é à entidade patronal que cabe fazer prova dos factos constantes da nota de culpa.

2.6.1.2- De qualquer modo se apreciarmos os factos apresentados pela entidade patronal e pela

trabalhadora, podemos concluir que esta poderá ter dado algumas horas de faltas que não chegaram a perfazer certamente 10 ou mais de 10 dias interpolados.

2.6.1.3- Isto porque dos 14 dias e meio de faltas apontadas pela acusação (13 dias completos mais 3 meios dias) 2 correspondem a período em que a trabalhadora ainda não estava contratada.

Nos dias 10 e 11 de Novembro de 2001 era fim de semana, pelo que a trabalhadora também terá faltado, donde ficam por apurar 10 dias e meio.

2.6.1.4- Destes 10 dias e meio, parece que nos dias 21, 27, e 28 de Setembro de 2001, e 5 e 12 de Novembro de 2001, a trabalhadora terá exercido as suas funções, o que poderá querer dizer que, descontados estes dias, ficam 5 dias e meio interpolados.

Mais. A trabalhadora terá exercido as suas funções em dias incompletos, duas horas por dia nos dias 10, 11, 12 e 13 de Dezembro.

2.6.1.5- Poderemos portanto concluir que as faltas eventualmente dadas pela trabalhadora não atingem os 10 ou mais dias interpolados de faltas que poderiam preencher a justa causa de despedimento.

2.6.1.6- Nestas circunstâncias podemos concluir, relativamente ao caso ora em análise, que os comportamentos constantes nota de culpa não constituem justa causa de despedimento, nem no que respeita à desobediência, nem ao desinteresse ou mesmo às eventuais faltas dadas pela trabalhadora, uma vez que os mesmos não revestem tal gravidade que tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

Mesmo no relatório final a entidade patronal não esclarece os factos constantes da acusação, nem enviou algum ou alguns dos documentos solicitados.

2.6.2- Devemos sublinhar também que as faltas constantes da acusação (com excepção dada no mês de Abril) iniciaram-se no mês de Setembro, coincidindo portanto com o período de gravidez da trabalhadora, valor que deve ser preservado e protegido, devendo as entidades patronais assumirem um cuidado especial com esta situação. A empresa ao não apresentar prova de que o despedimento não se deve aquele facto, gravidez da trabalhadora, terá ignorado a necessidade de ilidir a presunção estabelecida no n.º 2 do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000.

2.6.3- A própria entidade patronal no n.º 11 da acusação refere que *“(...) Acresce que, sem pensar que a sua conduta era susceptível de gerar, a trabalhadora ausentou-se do seu posto de trabalho por várias vezes (...)”* donde se poderá inferir que a própria entidade patronal reconhece a não culpabilidade do comportamento da trabalhadora, mesmo no que diz respeito às faltas.

2.7- Na sequência de todo o exposto afigura-se-nos 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, e do artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969, nem as consequências do seu comportamento impossibilitam a manutenção da relação laboral, pelo que não se deve aplicar, por excessiva, desproporcionada e inadequada, a sanção do despedimento.

- 2.8-** 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 o estado de gravidez da trabalhadora, 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.

III - CONCLUSÃO

- 3-** Na sequência de todo o exposto, afigura-se-nos 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, e no artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969, nem as consequências do seu comportamento impossibilitam a manutenção da relação laboral, pelo que não se deve aplicar, por excessiva, desproporcionada e inadequada, a sanção do despedimento.

- 3.1-** 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 o estado de gravidez da trabalhadora, 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.

- 3.2-** 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE ABRIL DE 2002