

PARECER N.º 115/CITE/2009

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 e da alínea *a*) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
Processo n.º 624 – DL/2009

I – OBJECTO

- 1.1. Em 17.08.2009, a CITE recebeu da instrutora do processo disciplinar instaurado pela empresa ..., L.^{da}, pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora lactante, com a categoria profissional de primeira escriturária, ...
- 1.2. Da nota de culpa, comunicada à trabalhadora em 10.07.2009 constam, sucintamente, as seguintes alegações:
 - *A empresa tem por objecto social o exercício do comércio por grosso e a retalho de pneus e afins, mais concretamente, a venda, a montagem e a desmontagem de pneus;*
 - A trabalhadora presta actividade na empresa desde 1.01.2001, com contrato de trabalho por tempo indeterminado, e a categoria profissional de primeira escriturária;
 - O seu local de trabalho é na sede da empresa e pratica o seguinte horário: das 9.00h às 12.30h e das 14.30h às 19.00h, de Segunda a Sexta-feira;
 - Desde que a trabalhadora goza as dispensas para amamentação, pratica o seguinte horário: das 9.00h às 11.30h e das 14.30h às 18.00h;
 - As partes acordaram que a dispensa diária para amamentação seria gozada, por conveniência da trabalhadora, das 11.30h às 12.30h e das 18.00h às 19.00h;
 - Após a sua filha completar um ano de idade, a trabalhadora apresentou um atestado médico do Centro de Saúde de Rio Tinto, comprovativo da continuação da amamentação, datado de 2.01.2009;
 - Perante esta realidade, a empresa solicitou à trabalhadora a mudança do horário da dispensa para amamentação e em 6.02.2009 a empregadora anunciou formalmente à trabalhadora arguida que a sua ausência ao serviço ao final da manhã e ao final da tarde gera inconvenientes de serviço e solicita-lhe que passe a gozar a dispensa diária das 10.00h às 11.00h, no período da manhã, e das 16.00h às 17.00h, no

período da tarde, de modo a poder contar com a presença da trabalhadora arguida na última hora de abertura do estabelecimento ao público seja no período da manhã, seja no período da tarde.

Isto porque, as viaturas são deixadas na oficina ao início da manhã ou ao início da tarde e os clientes, invariavelmente, vêm buscá-las ao fim da manhã, ou ao fim da tarde, altura em que é necessário atendê-los, emitir as facturas e receber os pagamentos, o que deveria ser a trabalhadora arguida a fazer.

Como a trabalhadora arguida não está presente, tem acontecido pedir-se aos clientes que passem depois na oficina para “levantar” a factura e proceder ao pagamento, o que gera incómodos para o cliente e risco para a empresa;

- Após a comunicação da empresa, de 6.02.2009, a trabalhadora apresentou uma declaração médica, de uma clínica privada, datada de 13.02.2009, atestando que a trabalhadora amamenta e referindo que: *sendo ideal como período de amamentação: ao final da manhã e ao final da tarde e que prevejo que a amamentação se vá manter por pelo menos 3 meses;*
- A trabalhadora foi, assim, indiferente ao pedido da sua entidade empregadora, sabendo que causava inconvenientes ao bom funcionamento do serviço, querendo manter um horário que lhe conviesse, pelo maior período de tempo possível;
- Por carta de 18.03.2009, a entidade empregadora pediu explicações à trabalhadora sobre a proveniência da declaração médica e solicitou novo atestado médico do Centro de Saúde, como vinha acontecendo;
- *A resposta da trabalhadora arguida à comunicação da empregadora foi a apresentação de uma exposição à CITE, cujo teor integral se desconhece;*
- A entidade empregadora põe em causa que a trabalhadora amamente, *dada a forma como se recusa a colaborar com a empregadora no sentido de comprovar essa realidade e também à forma como reage perante a situação;*
- A trabalhadora tem descurado o exercício das suas funções;
- Falta sem aviso prévio, apresentando posteriormente, justificações escritas do médico, da escola do filho, da ACT e da CITE;
- As ausências eram previsíveis, e por esse motivo deveria tê-las comunicado com antecedência, o que não aconteceu;
- Em 18.06.2009, a trabalhadora foi advertida, por escrito, sobre o registo de horas de trabalho praticadas;
- Em 29.05.2009, às 9.00h, o sócio da empresa entregou à trabalhadora uma guia e remessa com o n.º ..., da ..., S.A., para que esta a “lançasse” informaticamente na

conta corrente de mercadorias existentes em stock, tendo de imediato iniciado a tarefa e só a terminando cerca de 1.30h depois, às 10.30h;

- *Tal tarefa demora apenas alguns minutos, pelo que o sócio gerente solicitou explicações à trabalhadora sobre a demora e esta, sem apresentar qualquer justificação, começou a protestar por lhe estar a ser pedida uma explicação, reagindo de forma defensiva, deseducada e com um tom de voz alterado.*

Esta actuação fez-se notar pelos demais trabalhadores da empresa presentes no estabelecimento/oficina e também pelos clientes que ali se encontravam naquele momento.

A trabalhadora faltou ao respeito ao seu superior hierárquico de forma despropositada e inconveniente;

- *Em 2.06.2009, a entidade empregadora notificou a trabalhadora para que esta se pronunciasse sobre a violação do dever de respeito e de urbanidade que lhe era imputado;*
- *A trabalhadora alegou estar sob constante e intensa pressão e vigilância ostensiva e injustificada;*
- *A entidade empregadora respondeu, em 30.06.2009, rejeitando todas as infâmias por ela proferidas contra a empregadora na pessoa do seu sócio gerente;*
- *Em 15.05.2009, a trabalhadora recusou assinar um documento intitulado “Informação escrita ao trabalhador sobre as condições do contrato de trabalho”, nos termos do artigo 106.º do Código do Trabalho, solicitado pela ACT, na sequência de um acção de fiscalização por denúncia feita pela trabalhadora, e que a esta entidade deveria ser remetido;*
- *A trabalhadora denunciou à ACT que não se encontrava efectivamente ocupada e de lhe ter sido retirado o computador e demais instrumentos de trabalho;*
- *A inspectora do trabalho chegada ao local pôde constatar do infundado da denúncia da trabalhadora arguida;*
- *A trabalhadora, diariamente, no exercício das suas funções, adultera documentos da empregadora, tais como facturas, folhas de caixa, guias de transporte e guias de remessa.*

Isto porque, apesar de instada pela empregadora para o não fazer a trabalhadora arguida sempre que “lança” informaticamente um produto ou entrega qualquer importância em dinheiro ao sócio gerente escrevinha nos documentos o que fez e assina e data ou nos ditos documentos redige as questões e as dúvidas que tem, por exemplo sobre os procedimentos a seguir no lançamento de determinada

mercadoria, em vez de se apresentar junto do sócio gerente e lhe colocar directamente as questões;

- *Este comportamento da trabalhadora arguida revela um profundo desrespeito e desprezo pelo sócio gerente;*
- A trabalhadora desrespeitou o seu superior hierárquico, não cumpriu com zelo e diligência o trabalho que lhe estava confiado dentro do exercício da sua actividade profissional, nem obedeceu às ordens e instruções da entidade empregadora, violando o disposto nas alíneas *a), c) e e)* do artigo 128.º do Código do Trabalho;
- Os comportamentos da trabalhadora foram praticados livre e conscientemente e pela sua gravidade e consequências, tornam imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, tendo-se destruído objectiva e irreparavelmente a relação de confiança, fidelidade, lealdade e respeito com a sua entidade empregadora.

1.3. Da resposta à nota de culpa consta, sucintamente, que:

- O processo disciplinar não se encontra numerado e devidamente rubricado;
- A trabalhadora presta serviço na empresa desde 1.01.1993;
- A trabalhadora, desde que goza as dispensas para amamentação, tem sido substituída nas suas funções, pelo Sr. ..., que tem o mesmo horário de trabalho e é filho do sócio gerente da empresa;
- A empresa funciona ao Sábado, sendo o Sr. ... que exerce as funções de atendimento, emissão de facturas e recepção de pagamentos;
- É ao Sábado que a empresa tem mais movimento e não no final da manhã ou da tarde;
- As ausências da trabalhadora não criam incómodos para o cliente nem riscos para a empresa porque é substituída pelo Sr. ...;
- Só assim não será se o Sr. ... se recusar a substituir a trabalhadora;
- Quando a trabalhadora está presente *não tem acontecido pedir-se aos clientes para passarem depois na oficina para “levantar” a factura e proceder ao pagamento, nos períodos de gozo de dispensa para amamentação da mesma.*
Só admitindo, que digam aos clientes para efectuarem tal procedimento, quando a arguida não está presente e sem o seu conhecimento, se o Sr. ... se recusar a exercer as funções que exerce aos Sábados, nos períodos de dispensa da arguida para amamentação;
- O horário da dispensa para amamentação foi estabelecido por acordo e vinha a ser praticado desde Agosto de 2008;

- Existem indícios de má fé na actuação da entidade empregadora que não justifica porque é que só a partir de 6.02.2009, o horário da dispensa para amamentação causa inconvenientes à empresa, quando tal nunca foi alegado entre Agosto de 2008 e aquela data;
- A trabalhadora vive em Gondomar pelo que o horário proposto pela entidade empregadora para a amamentação é impraticável;
- A trabalhadora tem direito a manter o horário de dispensa para amamentação, conforme o parecer da CITE;
- A trabalhadora agiu sempre na legítima defesa dos seus direitos;
- O horário praticado não o é por sua conveniência mas do seu filho;
- A trabalhadora não respondeu à carta de 18.03.2009, por conselho da CITE;
- A trabalhadora não descuroou o exercício das suas funções, sendo que o empregador poucas tarefas lhe tem atribuído;
- Quando falta sem aviso prévio, a trabalhadora fá-lo por tais faltas não serem previsíveis, justificando-as posteriormente dentro do prazo legal;
- A empresa não faz uma descrição circunstanciada de tempo, modo e lugar em que a trabalhadora não tenha avisado previamente que iria faltar, pelo que existe violação do princípio da defesa, nos termos do n.º 1 do artigo 353.º do Código do Trabalho;
- É falso que a tarefa que a trabalhadora foi incumbida de realizar no dia 29.05.2009, às 9.00h tenha sido concluída às 10.30h, mas é verdade que se trata de *uma tarefa que, pela sua própria natureza, demora apenas alguns minutos a realizar* e que o sócio gerente *pediu explicação à arguida sobre o porquê da demora na realização da tarefa, e que esta reagiu de forma defensiva;*
- O comportamento de que a trabalhadora vem acusada relativo à forma deseducada como reagiu não se encontra concretizado, não sendo indicadas quaisquer expressões, ou por quais trabalhadores e clientes tal situação foi presenciada, pelo que não se cumprem os requisitos do n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho;
- A trabalhadora nunca respondeu à sua entidade empregadora: *estar sob constante e intensa pressão e vigilância ostensiva e injustificada;*
- Nem na carta de 30.06.2009, que a empresa dirige à trabalhadora e na qual rejeita (...) *todas as infâmias* (...) por si proferidas, indica quais as expressões proferidas;
- A trabalhadora recusou-se a assinar o documento referido no artigo 43.º da nota de culpa, no dia 29.05.2009, porque o sócio gerente não permitiu que a trabalhadora o lesse com atenção, ou que o fotocopiasse para análise posterior, não o tendo explicado à trabalhadora;

- A trabalhadora apresentou denúncias à ACT desconhecendo qual o resultado e conclusões retiradas pelos inspectores;
- A trabalhadora recebeu instruções do sócio gerente para assinar e datar os documentos resultantes do lançamento informático de produtos ou entregas a dinheiro;
- Desde 29.06.2009, o sócio gerente recusa-se a falar com a trabalhadora, tendo, nessa data, dado instruções para que se tivesse dúvidas ou necessitasse de esclarecimentos *que apontasse por escrito, nos documentos, que depois quando tivesse tempo, que lhe dava as respostas;*
- Não se referem quais as circunstâncias de tempo, lugar e modo, nem quais os documentos alegadamente adulterados, pelo que tal matéria é ilegal por violação do princípio da defesa.

1.3.1. A trabalhadora junta à resposta à nota de culpa os seguintes documentos:

- Procuração;
- Contrato de trabalho a termo certo de 1.01.1993 e de 1.07.1993;
- Parecer n.º 51/CITE/2009;
- Pesquisa da Segurança Social, de 21.07.2009.

1.4. Do presente processo disciplinar constam, para além das peças processuais supramencionadas, os seguintes elementos:

- Auto de abertura do procedimento disciplinar, de 9.07.2009;
- Folha de caixa, de 17.06.2009;
- Guias de remessa, de 08.06.2009, 15.06.2009, 21.05.2009, e de 16.06.2009;
- Documento de transporte, de 3.06.2009;
- Aviso prévio de falta;
- Declaração do Hospital de São João, de 22.06.2009, e de 25.05.2009;
- Declaração da Segurança Social, de 22.06.2009;
- Declaração da Clínica de Gondomar, de 22.06.2009, 25.02.2009, e de 4.05.2009;
- Declaração da Inspeção-Geral do Trabalho, de 13.02.2009;
- Declaração a Clínica de Medicina Dentária, de 25.02.2009;
- Declaração da CIG, de 13.02.2009, de 25.02.2009;
- Declaração do Externato de ..., de 4.05.2009, e de 25.05.2009;
- Atestado médico de 2.01.2009, e de 2.02.2009;
- Carta da empresa dirigida à trabalhadora, de 6.02.2009, 18.03.2009, 2.06.2009, 18.06.2009, 30.06.2009, e de 7.07.2009;

- Carta da trabalhadora dirigida à empresa, de 16.02.2009, 8.05.2009, 12.06.2009, e de 22.06.2009;
- Declaração médica, de 13.02.2009, e de 8.05.2009;
- Ofício da CITE dirigido à empresa, de 30.03.2009;
- Informação escrita ao trabalhador sobre as condições do contrato de trabalho, de 27.05.2009;
- Auto de inquirição de testemunha, datado de 10.07.2009;
- Comprovativos de envio e recepção de documentos.

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 regalias¹.
Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, determina uma especial protecção no despedimento.

2.1.1. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias² que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da 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.

2.1.2. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece 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 a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental 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, e da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, emitir o parecer referido.

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

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 previstos³.

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, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.

2.4. A trabalhadora vem, em síntese, acusada de:

a) Ignorar os prejuízos que a prática do horário de dispensa para amamentação causa à empresa;

b) Faltar sem apresentar aviso prévio, sabendo que as suas faltas são previsíveis e programadas;

c) Descurar o exercício das suas funções:

I) Registrar horas de trabalho que não correspondem ao horário, por si, efectivamente, realizado, nos meses de Abril e Maio de 2009;

II) Despender um período de uma hora e trinta minutos, para a realização de uma tarefa simples, que se conclui em poucos minutos;

III) Ter recusado assinar a informação escrita ao trabalhador sobre as condições de trabalho;

IV) Adulterar documentos da empregadora, sabendo não o dever fazer, revelando desrespeito e desprezo pelo sócio gerente;

d) Protestar de forma defensiva, deseducada e com tom de voz alterado, quando lhe foi pedida justificação sobre a 1h30M que utilizou a realizar o *lançamento* de uma guia de remessa, faltando ao respeito, de forma despropositada e inconveniente, ao seu superior hierárquico, violando o dever de respeito e urbanidade;

2.5. Dos elementos que compõem o presente processo, resulta que:

² Vide, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00.

³ Artigos 339.º, 351.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

2.5.1. Os factos descritos na nota de culpa nos artigos 5.º a 22.º e referentes ao horário da dispensa para amamentação já foi objecto do Parecer n.º 51/CITE/2009, a páginas 81 do processo, que concluiu, por unanimidade dos membros da CITE que o aprovaram que *Na falta de acordo, e dentro dos condicionalismos legais referidos, deve atender-se ao horário indicado pela trabalhadora como o adequado para o exercício do direito que reclama.*

Não permitir à mãe trabalhadora lactante determinar em que período da manhã e da tarde pretende proceder à amamentação poderá conduzir a uma situação de inviabilização do exercício do direito da mãe trabalhadora a amamentar, no interesse da criança, respeitando o seu ritmo biológico. (...)

Em face do exposto, a CITE considera que a trabalhadora tem direito à dispensa para amamentação da sua filha, nos termos em que a vinha a exercer, e que resultou do acordo entre ambas as partes, concretamente no seguinte horário: das 11.30h às 12.30h e das 18.00h às 19.00h.

2.5.2. A entidade empregadora juntou uma comunicação de ausência da trabalhadora referente a falta ao serviço no dia 22.06.2009 (a páginas 20 do processo) e três justificações de faltas para esse dia (a páginas 20 a 23 do processo).

Juntou uma declaração de presença na IGT, de 13.02.2009 (a páginas 24 do processo), uma declaração da Clínica Medicina Dentária, de 25.02.2009 (a páginas 25 do processo), uma declaração da Clínica de Gondomar, de 25.02.2009 (a páginas 26 do processo), duas declarações da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), de 13.02.2009 e de 25.02.2009 (a páginas 27 e 28 do processo), uma declaração da Clínica de Gondomar, de 4.05.2009 (a páginas 29 do processo), duas declarações do Externato de ..., de 4.05.2009 e de 25.05.2009 (a páginas 30 e 31 do processo) e duas declarações do Hospital de S. João, de 25.05.2009 (a páginas 32 e 33 do processo).

Face a estes documentos, conclui-se que a trabalhadora apresentou justificativos para as faltas ocorridas nos dias, 13.02.2009, 4.05.2009 e 25.05.2009 e 22.06.2009.

A empresa alega que estes justificativos demonstram que as faltas seriam previsíveis e que a trabalhadora não comunicou antecipadamente as suas ausências.

De acordo com o artigo 253.º do Código do Trabalho, as ausências, quando previsíveis, são comunicadas com a antecedência de cinco dias ao empregador, acompanhadas de indicação do motivo justificativo.

O incumprimento desta obrigação determina que a ausência seja injustificada.

No entanto, resulta do processo que a trabalhadora comunicou a ausência de dia 22.06.2009, e que justificou as faltas de dia 13.02.2009, 4.05.2009 e 25.05.2009, não se

demonstrando que todas as ausências seriam previsíveis e que a trabalhadora as não tenha comunicado. Assim, não é possível concluir inequivocamente que a trabalhadora se ausentou injustificadamente, nas datas que constam das justificações juntas ao processo, e que, aliás não estão devidamente circunstanciadas no articulado da nota de culpa.

2.5.3. Relativamente à acusação formulada à trabalhadora sobre a *descura* no exercício das suas funções:

I) A trabalhadora admite a existência de um lapso na indicação das horas por si trabalhadas (a páginas 53 do processo), muito embora não tenham sido juntas as fichas de registos de horas. A entidade empregadora, por carta datada de 7.07.2009, solicita à trabalhadora o novo preenchimento das fichas de registos de horas (a páginas 56 do processo).

II) A testemunha da entidade empregadora não esclarece como teve conhecimento que a trabalhadora só concluiu o trabalho que lhe foi solicitado pelo sócio gerente, no dia 29.05.2009, uma hora e trinta minutos após a solicitação (depoimento a páginas 59 do processo);

III) A trabalhadora admite não ter assinado o documento que a entidade empregadora lhe solicitou que assinasse (carta a páginas 49 do processo e artigo 69.º da resposta à nota de culpa, a páginas 73 do processo), muito embora tal recusa tenha ocorrido em data diferente da que consta no artigo 42.º da nota de culpa;

IV) A testemunha da empresa referiu ter visto a trabalhadora a escrever recados ou a colocar dúvidas nos documentos da firma, esperando que fossem lidos para poder concluir as tarefas (ponto 19 do depoimento, a páginas 59 do processo).

Encontram-se no processo sete documentos contendo textos manuscritos e rubricados, referentes aos meses de Maio e Junho de 2009 (a páginas 13 a 19 do processo).

A trabalhadora afirma ter recebido ordens para proceder da forma referida (artigo 78.º da resposta à nota de culpa, a páginas 74 do processo).

2.5.4. No que concerne à alegada violação do dever de respeito e urbanidade para com o superior hierárquico, o depoimento da testemunha da empresa refere que a trabalhadora se exaltou no dia 29.05.2009, mas não concretiza em que se traduziu tal exaltação e não precisa os nomes de outros trabalhadores e clientes que tenham presenciado o facto (pontos 8 a 11 do seu depoimento, a páginas 58 e 59 do processo).

Quanto a esta acusação, a trabalhadora alega, na sua carta de 12.06.2009 (a páginas 48 do processo), que: *apenas lhe disse que não admitia que ele me falasse naqueles termos e que lhe exigia que me respeitasse.*

- 2.6.** Face ao exposto, e por inexistência no processo de elementos susceptíveis de demonstrar o contrário, não se afigura possível concluir que todas as ausências da trabalhadora tenham sido previsíveis e que se encontre provado que a trabalhadora não tenha apresentado comunicação para essas ausências; bem como que tenha demorado 1.30h a executar uma tarefa simples; que soubesse não poder elaborar apontamentos nos documentos da empresa e que tenha desrespeitado o seu superior hierárquico.
- 2.7.** Neste sentido, e ainda que decorra do processo em análise que a trabalhadora registou horas de trabalho, que não realizou; que se recusou a assinar um documento apresentado pela entidade empregadora e que elaborou apontamentos com dúvidas em documentos da empresa, a verdade é que decorre também do processo que a entidade empregadora solicitou a correcção da folha de registo de horas à trabalhadora; que se desconhece se o documento que a trabalhadora se recusou a assinar lhe foi, efectivamente, facultado para leitura; ou que tenha ocorrido uma adulteração⁴ de documentos da empresa, uma vez que as facturas juntas ao processo contêm apenas apontamentos rubricados e datados, não se afigurando que tenha havido intuito de viciar esses documentos ou que visem a obtenção de um benefício ilegítimo para si ou para outra pessoa, desconhecendo-se, igualmente, que a trabalhadora tivesse conhecimento de que não poderia colocar questões ou fazer anotações escritas naqueles documentos.
- Desta forma, é, inconclusiva a graduação da culpa e, conseqüentemente, a proporcionalidade da sanção a aplicar.
- 2.8.** Em face do exposto, e de acordo com a elaboração da nota de culpa, o enquadramento factual concretiza-se no exercício do direito à amamentação, no alegado desinteresse da trabalhadora pelos prejuízos que causa à empresa e na alegada negligência no desempenho das suas funções que, como se referiu, não permitem inequivocamente concluir que, no quadro de gestão da empresa, e atendendo ao grau de lesão dos interesses do empregador e à relação entre as partes e entre a trabalhadora e os seus colegas, tais comportamentos tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral. Assim sendo, afigura-se não estarem reunidos os requisitos para a existência de justa causa para o despedimento, tendo em atenção o princípio da proporcionalidade da sanção disciplinar, nos termos e de acordo com o previsto no n.º 1

⁴ Adulterar: falsificar, viciar, corromper, alterar, modificar. Falsificar: copiar ou alterar fraudulentamente, adulterar, dar como verdadeiro o que é falso. *In* dicionário Língua Portuguesa, Porto Editora 2006.
Adulterar: viciar dolosamente a qualidade de uma coisa, ajuntando-lhe outras mais ordinárias que passam despercebidas à simples vista, *In* Dicionário Priberam da Língua Portuguesa, www.priberam.pt.

do artigo 330.º e n.ºs 1 e 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho.

Por último, é de salientar que, nos termos da alínea *b*) do n.º 2 do artigo 331.º do Código do Trabalho, presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infracção, quando tenha lugar até um ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora lactante ..., uma vez 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 63.º do Código do Trabalho, por motivo de insuficiência na demonstração do preenchimento dos requisitos da justa causa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 14 DE SETEMBRO DE 2009**