

## **PARECER N.º 66/CITE/2010**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, 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 347 – DG/2010

### **I – OBJECTO**

- 1.1.** Em 5 de Maio de 2010, a CITE recebeu da sociedade ..., L.<sup>da</sup>, através de mandatária, um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., delegada comercial, nos termos referidos em epígrafe.
- 1.2.** Em 27 de Janeiro de 2010, teve início o processo prévio de inquérito na sequência de decisão da entidade empregadora, contida no auto de ocorrência, de 22 de Janeiro p.p.
- 1.3.** Em 3 de Fevereiro de 2010, foram ouvidas cinco testemunhas indicadas pela entidade empregadora.
- 1.4.** Em 8 de Fevereiro de 2010, teve início o procedimento disciplinar contra a trabalhadora arguida.
- 1.5.** Após duas tentativas de notificação de nota de culpa, foi a trabalhadora notificada em 22 de Março de 2010.
- 1.6.** A trabalhadora é acusada dos seguintes comportamentos:

- 1.6.1.** Após incapacidade temporária para prestar actividade laboral, entre os dias 7 e 18 de Dezembro de 2009, a trabalhadora dever-se-ia ter apresentado para trabalhar no dia 21 de Dezembro de 2009 ou ter apresentado justificação para o seu não comparecimento, o que não sucedeu.
- 1.6.2.** O mesmo comportamento veio a repetir-se no período compreendido entre os dias 4 e 21 de Janeiro de 2010, dado que entre 22 e 31 de Dezembro de 2009 a arguida se encontrava em férias.
- 1.6.3.** O marido da arguida entregou na entidade empregadora uma justificação médica relativa ao período compreendido entre 18 de Janeiro e 1 de Fevereiro de 2010, na qual constava a menção “prorrogação”, *pele que só nesta data se apercebeu a entidade patronal do motivo que poderia ter levado a trabalhadora arguida a faltar, pelo que, não tendo entregue a trabalhadora arguida qualquer justificação para o período anterior a esta data, não pode a entidade patronal considerar as faltas dadas como justificadas.*
- 1.6.4.** *Assim, a arguida faltou mais de 10 (dez) dias consecutivos ao trabalho, sem ter apresentado qualquer justificação.*
- 1.6.5.** *A trabalhadora fez suas as comissões não entregues a (um colaborador da empresa), uma vez que consta dos documentos que foram cobrados € 65,00 ao cliente por cada análise efectuada e que ao laboratório apenas foram entregues € 50,00 por cada análise (...) apoderando-se a trabalhadora arguida de € 45,00 (quarenta e cinco euros) dinheiro que deveria ter sido entregue ao referido colaborador.*
- 1.6.6.** *A trabalhadora arguida solicitou a realização de uma análise ao laboratório, a mesma foi realizada, mas não consta nas entradas de caixa apresentadas e preenchidas pela trabalhadora arguida qualquer menção do pagamento da referida análise, desconhecendo-se se a*

*mesma foi entregue e cobrada ao cliente, certo é que o laboratório deixou de receber o montante de € 65,00 + IVA.*

- 1.6.7.** *Também durante o mês de Janeiro de 2010, recebeu a entidade patronal mais três reclamações relativas ao trabalho desenvolvido pela arguida, (...), as duas primeiras respeitam a duas farmácias, (...), referindo (...) que a trabalhadora arguida havia recolhido amostras, cobrado análises mas que há meses que os seus clientes estavam à espera dos resultados.*
- 1.6.8.** *Verificados os registos, apercebeu-se a entidade patronal que (...) foram recolhidas as amostras entregues no laboratório, este realizou as análises e entregou os relatórios à trabalhadora arguida e esta não os entregou aos clientes, nem os devolveu ao laboratório, pelo que (...) a trabalhadora arguida violou não só ordens directas e expressas que lhe haviam sido dadas como violou normas do laboratório, ou seja, só após a entrega do relatório com os resultados da análise e explicação do mesmo é que procede à cobrança do montante devido pela realização da análise.*
- 1.6.9.** *Outra reclamação efectuada à entidade empregadora prende-se com uma empresa com a qual foi celebrado um contrato nos termos do qual está agendada a realização de análises ao longo do ano, calendarização que a trabalhadora arguida conhecia e não cumpriu, ou seja das seis análises que deveriam ter sido efectuadas, a trabalhadora arguida realizou apenas duas, situação que acarreta não só prejuízos patrimoniais como de imagem da entidade patronal, (...) exigindo a empresa a responsabilização do laboratório junto das entidades oficiais, dado que as análises não efectuadas são de realização obrigatória, para além de que a referida empresa se recusa a pagar o montante correspondente às duas análises efectuadas, no valor de € 65 + IVA/cada, prejuízo causado ao laboratório pela trabalhadora arguida.*

**1.7.** *Para além disto, a trabalhadora arguida nunca foi pontual chegando constantemente atrasada e assinando o livro de ponto como se chegasse a horas, sendo certo que, por várias ocasiões, nem sequer se deslocou à empresa da parte da tarde para assinar o livro de ponto, tendo sido por diversas vezes chamada à atenção. A entidade empregadora termina a nota de culpa referindo que, através do seu comportamento, a trabalhadora:*

- Desrespeitou e não tratou com urbanidade e probidade a sua entidade patronal;*
- Não cumpriu o seu dever de pontualidade e assiduidade;*
- Não realizou o seu trabalho com diligência e zelo;*
- Não cumpriu as ordens e instruções dadas pela entidade patronal respeitantes à execução e disciplina do trabalho, violando, entre outros, os deveres previstos nas alíneas a), b) e e) do n.º 1 do artigo 128.º do C.T.;*
- Desobedeceu a ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;*
- Demonstrou um desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício das suas funções;*
- Faltou injustificadamente, por mais de 10 (dez) dias seguidos ao trabalho;*
- Lesou interesses patrimoniais sérios da empresa, bem como a sua imagem, assumindo comportamentos que, pela sua gravidade e consequências, tornaram impossível a subsistência da relação de trabalho, constituindo justa causa de despedimento, nos termos do artigo 351.º, n.ºs 1 e 2, alíneas a), d), e) e g) do C.T.*

**1.8.** Em 6 de Abril de 2010, a trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa, referindo, nomeadamente, o seguinte:

**1.8.1.** Que aquando do envio da nota de culpa e durante o prazo para apresentar a sua defesa, se encontrava na fase final da sua gravidez que veio a culminar com o seu internamento hospitalar entre os dias 29

de Março e 1 de Abril de 2010, o que não lhe permitiu consultar o processo disciplinar.

- 1.8.2.** *Que algumas acusações formuladas na nota de culpa são de cariz genérico e vago, (...) porquanto, na verdade, não existe uma única referência ao comportamento alegadamente ilícito da arguida (...) ou a indicação a determinados factos concretos que permitam à arguida aferir em concreto a que é que a entidade patronal se refere.*
- 1.8.3.** *No que respeita à primeira acusação, a trabalhadora defende-se, alegando que age a entidade patronal de má-fé na medida em que não só sempre teve perfeito conhecimento de que nos períodos apontados a arguida se encontrava de baixa médica por motivos correlacionados com a sua gravidez, (...) como sempre justificou (...) tal situação.*
- 1.8.4.** *(...) no pretérito dia 18 de Dezembro de 2009, (...), o companheiro da arguida depositou debaixo da porta das instalações da (entidade empregadora), o competente atestado por incapacidade médica, mercê de a empresa não ter caixa do correio, (acrescendo) que (...) no dia 21 de Janeiro de 2010, (o mesmo companheiro) entregou a (uma colega da arguida,) técnica de laboratório, um segundo atestado por incapacidade médica cuja beneficiária é a arguida. Tais esclarecimentos constam (...) de uma carta registada com aviso de recepção, expedida pela arguida e devidamente recepcionada pela entidade empregadora no dia 1 de Fevereiro de 2010.*
- 1.8.5.** *No que se refere às acusações relativas à falta de entrega de comissões ao colaborador da empresa, referido em 1.6.5., a trabalhadora refuta totalmente as acusações que lhe são feitas, não só porque não ocorreram, ao que acresce que a entidade patronal não só não concretiza em que documentos se estriba para fundamentar tal acusação, como está a alegar tais factos frontalmente em oposição às instruções expressas que dá a todos os trabalhadores da empresa, bem como (em relação) ao código deontológico que os faz subscrever*

*individualmente, e onde expressamente se encontra consignado que atentas as razões de transparência e independência é completamente proibido não só receber de, como pagar comissões a clientes, pois que tal é considerado contrário às boas práticas deste sector actividade.*

**1.8.6.** *É que, encontrando-se o laboratório da entidade empregadora submetido à norma ISO/IEC 17025:2005 e, nessa medida, a um processo de acreditação para a respectiva obtenção, não restará outra alternativa à arguida que não seja expor tal factualidade à entidade competente, tendo em vista aferir acerca da sua legalidade para que, ulteriormente, caso seja necessário, possa defender-se convenientemente em sede judicial.*

**1.8.7.** *(...) a arguida não pode deixar de estranhar a discrepância de valores mencionada nos pontos 15.º (€65,00) e 18.º (€65,00 + IVA) da nota de culpa, uma vez que em se tratando da mesma realidade são divergentes, para além de a (entidade empregadora), quando se trata de clientes particulares não cobrar qualquer IVA, a menos que estes solicitem uma venda a dinheiro.*

**1.8.8.** *(...) Actua, uma vez mais, a entidade empregadora com absoluta má-fé na medida em que aquando da entrega da baixa efectuada pessoalmente a (uma trabalhadora da entidade empregadora) pelo (marido da arguida), foi conjuntamente entregue toda a documentação dos clientes para que a entidade empregadora ficasse a par das situações pendentes, secundada, ainda, por uma folha celebrada pela arguida onde se encontrava mencionado o plano de trabalhos a efectuar junto dos clientes fixos, bem como outras situações “avulsas” pendentes.*

**1.8.9.** *(...) a arguida reconhece que tão somente em duas situações se esqueceu de enviar à empresa (referida em 1.6.9.) 2 (dois) relatórios que ficaram no interior da arca disponibilizada pela entidade patronal e utilizada para a recolha de amostras, mas que assim que se apercebeu de tal facto, num momento em que já se encontrava de baixa médica,*

*enviou para a (empresa) com toda a urgência (através de correio azul) os aludidos relatórios não tendo, desse modo, causado qualquer prejuízo ao cliente.*

**1.8.10.** *A arguida reputa como absolutamente falsa a matéria de que vem acusada, detalhada em 1.6.9., atendendo a que as análises em apreço serão as que se consideram abrangidas pelo D.L. 306/2007 e não as denominadas “sumárias” ou “microbiológicas”.*

**1.8.11.** *(...) aquando do início da vigência do alegado contrato celebrado com a (empresa), foi informada que como esta empresa não tinha uma afluência de clientes de tal monta que justificassem a realização de tantas análises, reviu-se a calendarização das mesmas. Tal situação foi novamente sublinhada pela arguida na folha entregue (pelo seu marido à arguente), conjuntamente com o primeiro atestado médico, desconhecendo em absoluto a arguida se a (referida empresa) se recusa a liquidar alguma quantia à (sua entidade empregadora).*

**1.8.12.** *No que concerne à acusação relativa à falta de pontualidade de arguida, a mesma refere-se-lhe como desprovida de qualquer sentido, (...), atendendo a que, conforme se pode extrair do livro de ponto, a totalidade ou a quase totalidade dos trabalhadores da (entidade empregadora) assinam aquele não em função do “horário real” que cada um cumpre, mas, outrossim norteando-se pelo horário de funcionamento do estabelecimento, rectius: o laboratório, os quais não são de todo coincidentes.*

**1.8.13.** *Tal prática foi adoptada por instruções da (entidade empregadora), até que a mesma, a dado momento, alterou a sua posição e mandou a arguida assinar o livro de ponto tendo como referência o “horário real”. (...) a arguida efectuava diversas vezes serviço externo que exigia deslocações constantes (...) e sucedia que quando chegava (...) as instalações da (entidade empregadora) já se encontravam encerradas.*

- 1.8.14.** (...) não só não corresponde à verdade que a entidade empregadora (...) nunca chamou a atenção à arguida por tal facto, como não é menos certo que (...) riscava com frequência o espaço destinado no livro de ponto a ser assinado pela arguida, sobretudo os destinados aos períodos da tarde, impedindo-a assim de dar cumprimento a uma obrigação que ora imputa como faltosa, assim como não alega a entidade empregadora as muitas vezes em que a arguida “excedeu” o seu horário de trabalho para se manter ao serviço daquela sem contudo auferir qualquer contrapartida.
- 1.8.15.** (... a entidade empregadora) parece querer “esquecer” que acordou verbalmente com a arguida que esta teria “liberdade de horário” de entrada, mercê da circunstância de não estar a usufruir das duas horas diárias a que legalmente tinha direito por estar a amamentar a sua filha ainda bebé.
- 1.8.16.** (...) não violou a arguida nenhum dever que sobre si incide, maxime, e referidos pela entidade empregadora na parte final da sua nota de culpa, não tendo conseqüentemente praticado nenhuma infracção disciplinar.
- 1.8.17.** (...) o comportamento da trabalhadora arguida não acarretou a gravidade e as conseqüências necessárias à imediata e prática impossibilidade de subsistência da relação de trabalho.
- 1.9.** Como diligências probatórias, a trabalhadora requereu a audição de uma testemunha, o seu marido; requereu a entrega de cópia do registo de requisição das análises dos clientes, de um colaborador e de uma empresa, bem como a entrega de cópia do Código Deontológico devidamente assinada pela arguida.
- 1.10.** A entidade empregadora juntou aos autos, em 12 de Abril de 2010, cópia do referido Código, cópias das requisições de análises referentes às comissões alegadamente não pagas ao colaborador da empresa,



referido em 1.6.5., e das requisições de análises da empresa referidas em 1.6.9.

- 1.11. No que se refere à testemunha indicada pela trabalhadora, a mesma manifestou-se indisponível para prestar declarações em duas datas que lhe foram propostas.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

- 2.1.1. Um dos considerandos da referida directiva refere que *o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.*

- 2.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias<sup>1</sup> que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade 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 (reformulação).

---

<sup>1</sup> Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00.

- 2.3.** Cumprindo o desígnio da norma comunitária, a legislação portuguesa contempla especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental<sup>2</sup>, nomeadamente ao consignar que o despedimento das/os referidas/os trabalhadoras/es, por facto que lhes seja imputável, se presume feito sem justa causa.
- 2.4.** Assim, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, 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 e o despedimento por facto que lhes seja imputável presume-se feito sem justa causa.
- Desta forma, e por força da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, compete à CITE emitir o referido parecer, pelo que se torna necessário avaliar se, no caso *sub judice*, se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configura uma prática discriminatória por motivo de maternidade.
- 2.5.** Dispõe o n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho que *constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho* e acrescenta o n.º 3 do mesmo preceito que *na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.*
- 2.6.** Ora, nos termos da alínea g) do n.º 2 do artigo 351.º “in fine” do Código do Trabalho, constituem justa causa de despedimento do trabalhador,

---

<sup>2</sup> Considerando 27. e artigo 16.º da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho.

faltas não justificadas ao trabalho, cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou dez interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco.

- 2.7.** Na verdade, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de mais de 10 dias de faltas injustificadas, uma no dia 21 de Dezembro de 2009 e as restantes entre 4 e 21 de Janeiro de 2010, invocando a trabalhadora, em sede de resposta à nota de culpa, que sempre justificou as suas ausências, uma vez que o seu marido colocou um certificado de incapacidade temporária para o trabalho da trabalhadora, por debaixo da porta das instalações da entidade empregadora em 18 de Dezembro de 2009, por não existir caixa de correio.

Por outro lado, afirma ainda a trabalhadora que, em 21 de Janeiro de 2010, o seu marido entregou a uma funcionária da entidade empregadora, novo certificado atestando a incapacidade temporária para o trabalho da arguida, com a menção a “prorrogação” assinalada, facto aliás confirmado em depoimentos de duas testemunhas, nomeadamente no da entidade empregadora.

Analisado o processo disciplinar, verifica-se ainda que a trabalhadora menciona que sempre justificou as suas ausências e que a entidade empregadora sempre teve conhecimento de que nos períodos apontados a arguida se encontrava de baixa médica por motivos relacionados com a sua gravidez.

- 2.8.** Com efeito, é jurisprudência praticamente uniforme, nomeadamente, e a título exemplificativo, a prevista no Acórdão do STJ de 15.02.2006, proferido no âmbito do Processo n.º 05S2844, que refere que para que o empregador possa legalmente proceder ao despedimento de trabalhador, apesar de verificadas cinco faltas seguidas ou dez interpoladas injustificadas, têm que estar preenchidos os demais requisitos da justa causa, designadamente o comportamento culposo do trabalhador, que pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

No mesmo sentido, o Acórdão do STJ de 8.10.2008, proferido no âmbito do Processo 08S1326, que refere que *para o preenchimento de justa causa de despedimento, não basta a simples materialidade das faltas injustificadas ao trabalho dadas durante certo número de dias – sejam elas seguidas ou interpoladas –, sendo necessária a demonstração do comportamento culposo do trabalhador, que se revista de gravidade e torne, pelas suas consequências, imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.*<sup>3</sup>

- 2.9.** Não se afigura pois que a trabalhadora arguida tenha actuado culposamente ao faltar ao trabalho nos dias indicados na nota de culpa, por motivos de saúde, devidamente comprovados através da entrega de dois certificados por incapacidade temporária para o trabalho, um, em 18 de Dezembro de 2009, colocado por debaixo da porta de entrada da entidade empregadora e, outro, no dia 21 de Janeiro de 2010, com a menção “prorrogação” assinalada, entregue pessoalmente a uma outra trabalhadora da empresa.
- 2.10.** Por outro lado, é de salientar que a entidade empregadora, ao verificar que o segundo certificado de incapacidade temporária para o trabalho se encontra assinalado no campo “prorrogação”, poderia ter interpelado a trabalhadora no sentido de apurar o motivo pelo qual, eventualmente, não teria recebido o primeiro certificado, ou seja, o motivo da ausência anterior, prorrogativa ao dispor do empregador de acordo com o n.º 1 do artigo 254.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe *Prova do motivo justificativo da falta*, que dispõe que: *O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação de ausência, exigir ao trabalhador prova do facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.*
- 2.11.** Na realidade, o que decorre da análise do processo é que as ausências da trabalhadora ficaram a dever-se a motivos relacionados com o seu

---

<sup>3</sup> Ambos os Acórdãos publicados em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

estado de saúde e que a entidade empregadora disso tomou conhecimento, no máximo dia 21 de Janeiro de 2010.

**2.12.** Relativamente à segunda acusação, ou seja à falta de entrega de comissões a um colaborador da entidade empregadora, *uma vez que consta dos documentos que foram cobrados € 65,00 ao cliente por cada análise efectuada e que ao laboratório apenas foram entregues € 50,00 por cada análise (...) apoderando-se a trabalhadora arguida de € 45,00 (quarenta e cinco euros) dinheiro que deveria ter sido entregue ao referido colaborador, refira-se que não só não é possível descortinar tal realidade dos documentos juntos ao processo, aliás conforme alega a trabalhadora, nomeadamente não existindo comprovativo de que os valores tenham sido cobrados e qual o valor eventualmente a pagar ao dito colaborador da empresa.*

A título exemplificativo, é de referir que não consta qualquer depoimento do aludido colaborador da entidade empregadora que, alegadamente, deveria receber comissões e, afigurando-se que tal prática, como refere a trabalhadora, poderia violar o preceituado no Código Deontológico a que está vinculada, nomeadamente por poder contrariar o previsto no n.º 3 do capítulo V, que dispõe que: *Os colaboradores da (entidade empregadora) abstêm-se, em todas as circunstâncias, de tentar obter trabalhos por meios incompatíveis com a dignidade da profissão, designadamente, não dão ofertas, comissões ou benefícios a terceiros de actuais ou potenciais clientes com o objectivo de obter novos trabalhos.*

**2.13.** No que respeita à terceira acusação, que se prende com a alegada solicitação ao laboratório da entidade empregadora da realização de uma análise, que foi realizada mas que não consta como paga nas folhas apresentadas pela trabalhadora arguida, desconhecendo-se se a mesma foi entregue e cobrada ao cliente, a arguida alega refutar totalmente as acusações que lhe são imputadas referindo que não ocorreram e mencionando que a entidade empregadora não concretiza de que documentos retirou tal acusação, referindo ainda não poder

*deixar de estranhar a discrepância de valores mencionada (...) na nota de culpa.*

**2.14.** No que concerne à acusação relativa a reclamações de duas farmácias, nos termos da qual é alegado que foram recolhidas amostras entregues no laboratório e que foram neste realizadas com entrega dos relatórios à trabalhadora arguida que não os terá feito chegar aos clientes nem os terá devolvido ao laboratório, a arguida refere ter feito chegar toda a documentação à entidade empregadora, para que esta ficasse a par das situações pendentes, coincidindo esta entrega com a do primeiro certificado de incapacidade temporária para o trabalho, feita pelo seu marido.

**2.15.** A penúltima acusação, refere-se à alegada falta de cumprimento, pela trabalhadora, da calendarização agendada por uma empresa de hotelaria no que respeita ao número de análises que deveriam ser realizadas anualmente, ou seja seis, sendo imputado à trabalhadora o facto de apenas ter realizado duas, o que terá levado a referida empresa a reclamar junto da entidade empregadora, recusando-se a pagar as duas análises realizadas, no valor de € 65,00 + IVA, bem como o montante do contrato anual.

A este respeito, reconhece a arguida ter-se esquecido de enviar à empresa cliente dois relatórios, que ficaram no interior de uma arca disponibilizada pela entidade empregadora para a recolha de amostras, mas alega que embora encontrando-se de baixa médica os terá enviado por correio azul à empresa cliente, não tendo causado qualquer prejuízo.

**2.16.** Relativamente à acusação sobre a falta de pontualidade da trabalhadora, esta contra-alega ter sido prática na empresa que a quase totalidade dos trabalhadores assinassem o livro de ponto norteando-se pelo horário de abertura do estabelecimento e não pelo horário real.

A este propósito, refere ainda a trabalhadora ter sido autorizada a praticar liberdade de horário na entrada, porquanto não estaria a usufruir das duas horas de dispensa para amamentar a sua filha bebé.

**2.17.** Analisado o processo, e face ao que antecede, não se afigura que a trabalhadora tenha praticado um comportamento culposo que pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

Na verdade, os comportamentos susceptíveis de constituírem justa causa de despedimento encontram-se enumerados, a título exemplificativo, nas alíneas do n.º 2 do 351.º do Código do Trabalho, relevando para o caso *sub judice*, de acordo com a nota de culpa, a *desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores*, prevista na alínea a); o *desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afecta*, previsto na alínea d); a *lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa*, prevista na alínea e), e *as faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente do prejuízo ou risco*, conforme previsto na alínea g).

Ora, de acordo com o preconizado pelo n.º 3 do mesmo preceito legal para apreciação da justa causa, deve atender-se no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes, devendo a determinação da justa causa resolver-se pela ponderação de todos os interesses em presença, face à situação de facto que a gerou.

**2.18.** No caso em apreço não se afigura que ponderados os interesses e as circunstâncias expendidos nos pontos 2.7. a 2.16., se possa concluir pela necessidade de fazer quebrar irremediavelmente o vínculo laboral pois nem o grau de culpa nem a lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa se encontram suficientemente comprovados.

**2.19.** Neste sentido, leia-se o seguinte que se transcreve de Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 13 de Janeiro de 2010<sup>4</sup>:

*A culpa – que deve ser apreciada segundo o critério consignado no artigo 487.º, n.º 2, do Código Civil, pela diligência de um bom pai de família, em face das circunstâncias de cada caso, o que, no quadro da relação jurídica laboral, significa um trabalhador normal, colocado perante o condicionalismo concreto em apreciação –, tem de assumir uma tal gravidade objectiva, em si e nos seus efeitos, que, minando irremediavelmente a confiança que deve existir entre as partes no cumprimento do contrato com o carácter fiduciário, intenso e constante, do contrato de trabalho, torne inexigível ao empregador a manutenção do contrato de trabalho.*

*A impossibilidade prática e imediata da relação de trabalho é o elemento que constitui o critério básico de justa causa, sendo necessário um prognóstico sobre a viabilidade das relações contratuais para se concluir pela idoneidade ou inidoneidade da relação para prosseguir a sua função típica e a averiguação da existência da impossibilidade prática da relação de trabalho ou da “inexigibilidade” da sua subsistência deve ser feita em concreto, à luz de todas as circunstâncias que no caso se mostrem relevantes, mediante o balanço dos interesses em presença, e pressupõe um juízo objectivo, segundo um critério de razoabilidade e normalidade, só podendo afirmar-se a impossibilidade da subsistência da relação de trabalho quando, à luz de um tal juízo, se conclua que a ruptura é irremediável e, portanto, nenhuma outra medida se revela adequada a sanar a crise contratual aberta pelo comportamento do trabalhador.*

**2.20.** Assim sendo, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu, em termos suficientes, a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir justa causa para despedimento da trabalhadora arguida, no processo disciplinar em análise.

---

<sup>4</sup> Proferido no âmbito do processo n.º 2277/03.0TTPRT.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).



### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, considerando que a Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro, proíbe o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, salvo nos casos excepcionais não relacionados com os referidos estados; que a legislação portuguesa prevê que o seu despedimento se presume feito sem justa causa, e, não tendo sido ilidida tal presunção, a aplicação de referida sanção, no caso *sub judice*, configuraria uma discriminação por motivo de maternidade, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ..., promovido pela sociedade ..., L.<sup>da</sup>.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 4 DE JUNHO DE 2010**