Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Pareceres da CITE no ano de 2008

Pareceres n.º 6

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

Pareceres da CITE no ano de 2008

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Título: «Pareceres da CITE no ano de 2008»

Colecção: «Pareceres»

Compilação: Ana Paula Salada
Fátima Azevedo Gomes
Joana Gíria

Edição: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
Rua Viriato, n.º 7 – 1.º, 2.º e 3.º – 1050-233 LISBOA
Tel.: 217 803 700 • Fax: 213 104 661
E-mail: cite@cite.gov.pt • Sítio: www.cite.gov.pt

Execução gráfica: Editorial do Ministério da Educação

Depósito legal: 298 284/09

ISBN: 978-972-8399-43-6

Lisboa, 2010

ÍNDICE

PARECERES DA CITE NO ANO DE 2008

Parecer n.º 1/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, por extinção de posto de trabalho, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *c)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 458 – DP-E/2007 23

Parecer n.º 2/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 461 – DG/2007 29

Parecer n.º 3/CITE/2008
Não emissão de parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por extinção de posto de trabalho, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *c)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 462 – DG-E/2007 39

Parecer n.º 4/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 466 – DG/2007 41

Parecer n.º 5/CITE/2008
Aplicação aos homens e às mulheres do disposto na cláusula 70.ª do Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a Associação Têxtil Portuguesa e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2006 – Atribuição aos pais e às mães trabalhadores/as do subsídio para vigilância de filhos até aos seis anos de idade
Processo n.º 330 – QX/2007 49

Parecer n.º 6/CITE/2008
Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 3 – FH/2008 53

Parecer n.º 7/CITE/2008
Não emissão de parecer prévio à recusa de autorização para trabalho a tempo parcial, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 57 – TP/2008 63

Parecer n.º 8/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por extinção de posto de trabalho, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *c)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 15 – DL-E/2008 69

Parecer n.º 9/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 20 – DG/2008 73

Parecer n.º 10/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, incluída em processo de despedimento colectivo, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 26 – DG-C/2008 93

Parecer n.º 11/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 28 – DL/2008 99

Parecer n.º 12/CITE/2008
Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 31 – FH/2008 107

Parecer n.º 13/CITE/2008
Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 32 – FH/2008 117

Parecer n.º 14/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, incluída em processo de despedimento colectivo, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 33 – DP-C/2008 123

Parecer n.º 15/CITE/2008
Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 43 – FH/2008 131

Parecer n.º 16/CITE/2008
Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 42 – FH/2008 137

Parecer n.º 17/CITE/2008
Não exigência de parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, incluída em processo de despedimento colectivo, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/ /2004, de 29 de Julho, no caso de cessação de contrato de trabalho por caducidade, em consequência do encerramento total e definitivo da empresa
Processo n.º 47 – DL-C/2008 143

Parecer n.º 18/CITE/2008
Não emissão de parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho 147
Processo n.º 48 – DL/2008 .....

Parecer n.º 19/CITE/2008
Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 55 – FH/2008 151

Parecer n.º 20/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 51 – DL/2008 157

Parecer n.º 21/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 56 – DG/2008 161

Parecer n.º 22/CITE/2008
Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho a tempo parcial, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 57 – TP/2008 173

Parecer n.º 23/CITE/2008
Não exigibilidade de parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 67 – FH/2008 177

Parecer n.º 24/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por extinção de posto de trabalho, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *c)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 58 – DG-E/2008 181

Parecer n.º 25/CITE/2008
Não emissão de parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/ /2004, de 29 de Julho
Processo n.º 71 – FH/2008 187

Parecer n.º 26/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 65 – DG/2008 191

Parecer n.º 27/CITE/2008
Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho a tempo parcial, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 89 – TP/2008 201

Parecer n.º 28/CITE/2008
Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 104 – FH/2008 209

Parecer n.º 29/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por extinção de posto de trabalho, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *c)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 78 – DL-E/2008 217

Parecer n.º 30/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 101 – DG/2008 223

Parecer n.º 31/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, incluída em processo de despedimento colectivo, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 118 – DG-C/2008 227

Parecer n.º 32/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 135 – DP/2008 231

Parecer n.º 33/CITE/2008
Não aplicabilidade do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sobre a solicitação de parecer prévio à recusa do pedido para trabalhar com flexibilidade de horário, por falta de cumprimento do prazo a que alude o n.º 6 do artigo supracitado
Processo n.º 143 – FH/2008 235

Parecer n.º 34/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 111 – DG/2008 241

Parecer n.º 35/CITE/2008
Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 114 – FH/2008 259

Parecer n.º 36/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 122 – DG/2008 265

Parecer n.º 37/CITE/2008
Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 138 – FH/2008 271

Parecer n.º 38/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por extinção de posto de trabalho, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *c)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 144 – DL-E/2008 279

Parecer n.º 39/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 149 – DG/2008 283

Parecer n.º 40/CITE/2008
Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 166 – FH/2008 289

Parecer n.º 41/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 133 – DL/2008 295

Resposta à reclamação do parecer n.º 41/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 133 – DL/2008 301

Parecer n.º 42/CITE/2008
Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 139 – FH/2008 303

Parecer n.º 43/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, incluída em processo de despedimento colectivo, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 146 – DL-C/2008 309

Parecer n.º 44/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, incluídas em processo de despedimento colectivo, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 179 – DGPL-C/2008 315

Parecer n.º 45/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 186 – DG/2008 325

Parecer n.º 46/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 185 – DG/2008 333

Parecer n.º 47/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 192 – DG/2008 337

Parecer n.º 48/CITE/2008
Não exigência de parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, incluída em processo de despedimento colectivo, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/ /2004, de 29 de Julho, no caso de cessação de contrato de trabalho por caducidade, motivado pelo encerramento definitivo da empresa
Processo n.º 201 – DP-C/2008 343

Parecer n.º 49/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 206 – DG/2008 347

Parecer n.º 50/CITE/2008
Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 217 – FH/2008 353

Parecer n.º 51/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 221 – DG/2008 359

Parecer n.º 52/CITE/2008
Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 223 – FH/2008 365

Parecer n.º 53/CITE/2008
Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 225 – FH/2008 373

Parecer n.º 54/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 200 – DG/2008 381

Parecer n.º 55/CITE/2008
Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 216 – FH/2008 387

Parecer n.º 56/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, incluída em processo de despedimento colectivo, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 218 – DG-C/2008 393

Parecer n.º 57/CITE/2008
Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 222 – FH/2008 399

Parecer n.º 58/CITE/2008
Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 224 – FH/2008 405

Parecer n.º 59/CITE/2008
Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 226 – FH/2008 411

Parecer n.º 60/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 235 – DG/2008 417

Parecer n.º 61/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 231 – DG/2008 429

Parecer n.º 62/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 238 – DG/2008 435

Parecer n.º 63/CITE/2008
Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 240 – FH/2008 439

Parecer n.º 64/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 246 – DP/2008 447

Parecer n.º 65/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por extinção de posto de trabalho, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *c)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 237 – DG-E/2008 453

Parecer n.º 66/CITE/2008
Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 239 – FH/2008 457

Parecer n.º 67/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 245 – DG/2008 463

Parecer n.º 68/CITE/2008
Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 247 – FH/2008 469

Parecer n.º 69/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 251 – DP/2008 475

Parecer n.º 70/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 252 – DG/2008 479

Parecer n.º 71/CITE/2008
Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 261 – FH/2008 487

Parecer n.º 72/CITE/2008
Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 265 – FH/2008 495

Parecer n.º 73/CITE/2008
Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 273 – FH/2008 503

Parecer n.º 74/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por extinção de posto de trabalho, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *c)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 291 – DG-E/2008 509

Parecer n.º 75/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 293 – DG/2008 513

Parecer n.º 76/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, por extinção de posto de trabalho, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *c)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 272 – DP-E/2008 519

Parecer n.º 77/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras lactantes, incluídas em processo de despedimento colectivo, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 274 – DL-C/2008 523

Parecer n.º 78/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 292 – DP/2008 529

Parecer n.º 79/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 302 – DG/2008 537

Parecer n.º 80/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, incluída em processo de despedimento colectivo, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 345 – DG-C/2008 543

Parecer n.º 81/CITE/2008
Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 311 – FH/2008 547

Parecer n.º 82/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 326 – DG/2008 557

Parecer n.º 83/CITE/2008
Parecer prévio à aplicação da pena de demissão de funcionária puérpera, na sequência da decisão do Supremo Tribunal Administrativo – Acórdão de declaração de nulidade do acto de demissão
Processo n.º 349 – DP/2008 561

Parecer n.º 84/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 354 – DL/2008 571

Parecer n.º 85/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, incluída em processo de despedimento colectivo, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 334 – DG-C/2008 583

Parecer n.º 86/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávida e lactante, incluídas em processo de despedimento colectivo, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 357 – DGL-C/2008 591

Parecer n.º 87/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávida e lactante, incluídas em processo de despedimento colectivo, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processos n.os 359-360 – DGL-C/2008 597

Parecer n.º 88/CITE/2008
Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 384 – FH/2008 603

Parecer n.º 89/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, incluídas em processo de despedimento colectivo, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 380 – DG-C/2008 609

Parecer n.º 90/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávida e lactante, incluídas em processo de despedimento colectivo, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 381 – DGL-C/2008 615

Parecer n.º 91/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, por extinção de posto de trabalho, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *c)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 383 – DP-E/2008 621

Parecer n.º 92/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por extinção de posto de trabalho, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *c)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 404 – DL-E/2008 625

Parecer n.º 93/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, incluída em processo de despedimento colectivo, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 390 – DL-C/2008 629

Parecer n.º 94/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por extinção de posto de trabalho, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *c)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 391 – DL-E/2008 633

Parecer n.º 95/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 403 – DP/2008 639

Parecer n.º 96/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 406 – DP/2008 645

Parecer n.º 97/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas e lactantes, incluídas em processo de despedimento colectivo, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/ /2004, de 29 de Julho
Processo n.º 429 – DGL-C/2008 657

Parecer n.º 98/CITE/2008
Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 432 – FH/2008 663

Parecer n.º 99/CITE/2008
Pedido informativo sobre licença por maternidade no início da relação jurídica de trabalho subordinado
Processo n.º 438 – DV/2008 671

Parecer n.º 100/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 439 – DP/2008 677

Parecer n.º 101/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 411 – DG/2008 683

Parecer n.º 102/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, incluída em processo de despedimento colectivo, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 412 – DG-C/2008 687

Parecer n.º 103/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por extinção de posto de trabalho, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *c)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 425 – DL-E/2008 693

Parecer n.º 104/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 444 – DG/2008 697

Parecer n.º 105/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 443 – DG/2008 703

Parecer n.º 106/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por extinção de posto de trabalho, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *c)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 455 – DG-E/2008 709

Parecer n.º 107/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávida e puérpera, incluídas em processo de despedimento colectivo, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 472 – DGP-C/2008 715

Parecer n.º 108/CITE/2008
Não emissão de parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/ /2004, de 29 de Julho
Processo n.º 471 – FH/2008 725

Parecer n.º 109/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhador durante o gozo da licença por paternidade, por facto imputável ao trabalhador, nos termos da alínea *a)* do n.º 1 e do n.º 4 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e do artigo 51.º do Código do Trabalho
Processo n.º 493 – DH/2008 731

Parecer n.º 110/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 496 – DG/2008 737

Parecer n.º 111/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por extinção de posto de trabalho, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *c)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 508 – DL-E/2008 741

Parecer n.º 112/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 527 – DG/2008 749

Parecer n.º 113/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 483 – DG/2008 757

Parecer n.º 114/CITE/2008
Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 497 – FH/2008 761

Parecer n.º 115/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 529 – DP/2008 767

Parecer n.º 116/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, incluída em processo de despedimento colectivo, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 396 – DL-C/2008 771

Parecer n.º 117/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, incluída em processo de despedimento colectivo, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 484 – DG-C/2008 775

Parecer n.º 118/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por extinção de posto de trabalho, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *c)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 495 – DG-E/2008 779

Parecer n.º 119/CITE/2008
Não emissão de parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávida e puérpera, incluídas em processo de despedimento colectivo, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 531 – DGP-C/2008 783

Parecer n.º 120/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 537 – DP/2008 787

Parecer n.º 121/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 538 – DP/2008 793

Parecer n.º 122/CITE/2008
Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 545 – FH/2008 797

Parecer n.º 123/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 549 – DG/2008 803

Parecer n.º 124/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávida e lactante, incluídas em processo de despedimento colectivo, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 539 – DGL-C/2008 807

Parecer n.º 125/CITE/2008
Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 546 – FH/2008 819

Parecer n.º 126/CITE/2008
Parecer prévio à recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 552 – FH/2008 827

Parecer n.º 127/CITE/2008
Não emissão de parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, incluída em processo de despedimento colectivo, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/ /2004, de 29 de Julho
Processo n.º 562 – DG-C/2008 835

Parecer n.º 128/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 559 – DG/2008 843

Parecer n.º 129/CITE/2008
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 566 – DG/2008 849

Parecer n.º 130/CITE/2008
Não emissão de parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, incluída em processo de despedimento colectivo, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/ /2004, de 29 de Julho
Processo n.º 587 – DP-C/2008 855

PARECER N.º 1/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *c)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho Processo n.º 458 – DP-E/2007

I – OBJECTO

1.1. Em 17 de Dezembro de 2007, a CITE recebeu, da administração da …, S.A., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera …, a exercer funções de preparadora de armazém, desde 18 de Outubro de 2004, no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho.

1.2. Quanto ao fundamento invocado para a extinção do posto de trabalho, a entidade empregadora refere, em carta enviada à trabalhadora no passado dia 23 de Novembro, por esta recebida no dia 29 do mesmo mês, o seguinte:

1.2.1. *Como é do seu conhecimento e de acordo com o diálogo tido com V. Ex.ª no dia 23 de Novembro de 2007, a área em que V. Ex.ª desempenha funções irá sofrer uma grande reestruturação (...).*

1.2.2. *A ..., S.A. esteve sujeita a um processo de Cisão/Fusão no ano de 2006. Até meio de 2006 a empresa esteve anexa a outra, estando desde essa data a tornar-se autónoma.*
Neste processo de autonomização houve a necessidade de reestruturar toda a empresa, redefinir funções e tarefas dos departamentos e colaboradores e de criar uma gestão rigorosa dos custos.
Apesar desta gestão, os custos inerentes a este tipo de negócio (logística e transportes) têm estado a subir constantemente como é exemplo disso os combustíveis, que é uma rubrica de custos muito relevante nesta actividade. Também foi retirado o desconto de 50% nas portagens, que reflectiu um acréscimo de custos muito relevante.
Associado a estes aumentos, que a sociedade não controla, houve um decréscimo significativo na facturação de cerca de 2,5%.
Este decréscimo da facturação será mais acentuado, agora e nos próximos meses com a saída de um dos n/ maiores clientes, verificando-se assim um impacto de mais 9% na facturação.

Todas as diligências comerciais efectuadas com o intuito de substituição do mesmo não têm surtido efeito.
Por consequência, foi e é inevitável que exista algum reflexo destas alterações internas e externas nos quadros de pessoal ao serviço.
Os motivos comerciais, operacionais, económicos e financeiros agora invocados não são imputáveis à ... nem a V. Ex.ª.

1.2.3. *Não se verifica a existência de contrato de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto, assim como não se aplica o regime do despedimento colectivo.*

1.2.4. *Assim, por estes motivos e estando reunidas as condições legalmente previstas, tem a entidade patronal necessidade de extinguir o seu posto de trabalho, com a consequente cessação do contrato de trabalho. Efectivamente, a categoria profissional de preparadora de armazém não se configura como necessária para o funcionamento de outras áreas/departamentos e nem da empresa.*

1.2.5. *Sendo praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, porquanto, a entidade patronal, apesar dos esforços e das tentativas realizadas, não consegue enquadrar V. Ex.ª no exercício de quaisquer outras funções.*
Desse modo, é intenção da entidade patronal proceder à cessação do seu contrato de trabalho, por extinção do posto de trabalho, nos termos dos artigos 402.º e 403.º e seguintes do Código do Trabalho, colocando à sua disposição a compensação devida.

1.3. A empresa refere, na carta enviada à CITE, que *o departamento que será mais afectado (...) é o da Armazenagem (ou Logística), no qual está inserida a colaboradora acima referida* e refere ainda que *pela ordem estabelecida no n.º 2 do artigo 403.º do Código do Trabalho, e de modo a concretizar quais são os postos de trabalho a extinguir foram tidos em consideração os seguintes critérios:*

1. *menor antiguidade no posto de trabalho e na categoria profissional – como é visível no mapa de colaboradores enviado – esta colaboradora é a que está há menos tempo na empresa nesta categoria;*
2. *categoria profissional de classe inferior – também é visível no mapa de colaboradores que não existe categoria profissional de classe inferior, pois as categorias estão ordenadas de acordo com o nível de qualificação, sendo a mais baixa a de preparadora de armazém.*

1.4. A entidade empregadora remeteu à CITE:

– cópia do mapa de pessoal ao seu serviço, discriminando, relativamente aos trabalhadores, o departamento em que exercem a sua actividade, o seu número, o seu nome, a sua categoria, o tipo de contrato que os vincula, a data da sua admissão, a data de demissão e o motivo da mesma, quando é o caso, bem como observações relativas a alguns contratos existentes, e
– cópia do contrato de trabalho celebrado entre a trabalhadora objecto do despedimento por extinção do posto de trabalho e cópias dos trabalhos contratos de trabalho celebrados com os trabalhadores que exercem as mesmas funções que a referida trabalhadora.

1.5. A trabalhadora não apresentou resposta à comunicação que lhe foi remetida pela entidade empregadora.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes (cfr. n.º 2 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa) e consagra que as mulheres trabalhadoras têm 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 regalias (cfr. n.º 3 do referido preceito legal).
Como consequência de tais previsões legais, o artigo 51.º do Código do Trabalho, em conjugação com o artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, determina e regula a especial protecção no despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes.

2.2. Assim, nos termos da mencionada lei ordinária, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, competindo, deste modo, à CITE, emitir o aludido parecer, de acordo com o disposto a alínea *e)* do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.3. Para efeitos do artigo 402.º do Código do Trabalho, *a extinção do posto de trabalho determina o despedimento justificado por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa nos termos previstos para o despedimento colectivo* e, de acordo com o n.º 1 do artigo 403.º do referido diploma legal, *o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos: os motivos indicados não sejam devidos a uma actuação culposa do empregador ou*

do trabalhador; seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, não se verifique a existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto; não se aplique o regime previsto para o despedimento colectivo e seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.

2.4. Da análise dos elementos que integram o processo submetido a esta Comissão, é de concluir que se verificam o pressuposto previsto no artigo 402.º do Código do Trabalho e, cumulativamente, todos os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 403.º do mesmo diploma legal, porquanto a entidade empregadora demonstra que os motivos para a extinção do posto de trabalho se prendem com razões de ordem económica, designadamente a subida do preço dos combustíveis, a retirada de 50% de desconto nas portagens, o decréscimo de 2,5% na facturação e a perda de um dos maiores clientes da empresa, verificando-se um impacto de menos 9% na facturação. Para além disso, a extinção do posto de trabalho não deriva de uma actuação culposa da entidade empregadora ou da trabalhadora; é praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, por não haver posto de trabalho compatível com a categoria profissional da trabalhadora a despedir; não se verifica a existência de contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho de preparadora de armazém e foi posta à disposição da trabalhadora a indemnização que lhe é devida.

2.5. A trabalhadora não se pronunciou sobre o despedimento por extinção do seu posto de trabalho.

2.6. Cabe porém salientar que, de acordo com o n.º 3 do artigo 403.º do Código do Trabalho, *a subsistência da relação de trabalho torna-se praticamente impossível desde que, extinto o posto de trabalho, o empregador não disponha de outro que seja compatível com a categoria do trabalhador.* De facto, através da demonstração efectuada pela entidade empregadora, designadamente através da apresentação do mapa de pessoal, afigura-se que a referida entidade não dispõe, no presente, de outro posto de trabalho que seja compatível com a categoria profissional da trabalhadora – preparadora de armazém.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora puérpera …, a exercer funções de preparadora de armazém, promovido pela …, S.A., por não se verificarem indícios de discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 15 DE JANEIRO DE 2008, COM O VOTO CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES E DA CIG – COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO, QUE APRESENTARAM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO CONJUNTA:

Os motivos invocados pela empresa não estão devida e objectivamente sustentados, para permitir o afastamento indubitável de indícios de discriminação em função do estado da trabalhadora.

PARECER N.º 2/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 461 – DG/2007

I – OBJECTO

1.1. Em 18/12/2007, a CITE recebeu da empresa …, L.da, cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida …, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.2. Em 18/06/2007, a entidade empregadora enviou a nota de culpa (de fls. 3 a 7) à trabalhadora arguida, na qual a acusa dos seguintes comportamentos:

1.2.1. *No passado dia 6 de Maio de 2007, a arguida fechou a loja sem que, ao contrário do que está estabelecido, tenha feito o fecho da caixa, com os registos de todos os movimentos realizados nesse dia.*

1.2.1.1. *No dia seguinte, 10 de Maio de 2007, verificou-se que faltavam nas contas da caixa € 40. A arguida justificou-se dizendo que não fez o devido fecho de caixa pelo facto de, tendo estado a fazer um rastreio a um cliente, ter chegado à loja pouco depois das 19 horas e, portanto já não teve tempo de fazer o referido fecho.*

1.2.2. *No dia 26 de Maio, na parte da manhã, a arguida atendeu o cliente, Senhor …, que lá se deslocou no sentido de proceder ao levantamento de dois pares de óculos, uns seus e outros da sua mulher. Apesar de nos seus óculos apenas ser preciso trocar as lentes, havendo lentes para troca no* stock *da loja, estes ainda não estavam prontos.*

1.2.3. *Porque o Senhor… tinha alguma urgência, pediu que lhos entregassem na …, tendo de imediato pago os € 200 correspondentes aos dois pares de óculos – € 150 dos óculos da sua mulher, já entregues, e € 50 dos seus próprios óculos, ainda a entregar.*

1.2.3.1. *Quando ao fim do dia uma sua colega fez o fecho da caixa, verificou que havia € 50 a mais nas contas daquele dia. Tendo de imediato telefonado à arguida, esta disse ter atendido um cliente da parte da manhã que lhe pagou € 50, mas que não os registou, nem na caixa, nem na ficha do cliente. Mas que no seguinte dia de trabalho (3 dias depois, visto dia 26 ter sido um sábado e na segunda-feira a arguida estar de folga) faria o dito registo.*

1.2.4. *No dia 28 de Maio, dia de folga da arguida, na abertura da caixa continuava a existir € 50 a mais. E, no dia 29, confrontada por uma colega com esse excesso na caixa, a arguida diz que os iria registar na caixa e na ficha do cliente. Ainda no dia 29 de Maio, da parte da tarde, ao fazer uma consulta no computador sobre o* stock *de lentes existente na loja de ..., o computador acusa a existência de dois pares de lentes ref. LC Soflens 38, mas no* stock *real da loja, estas não são encontradas.*

1.2.4.1. *Situação anómala e estranha, desde logo porque a Senhora Dr.ª ..., recorda-se de ter levado essas lentes para a loja de ..., transferindo-as de..., umas em 19/04/2007 e outras em 16/05/2007. Assim, segundo os dados das consultas, conclui-se que um dos pares de lentes foi para a cliente ..., e o outro para a cliente ...*

1.2.4.2. *Confrontada com esta situação, a arguida diz que, de facto, um dos pares de lentes em causa entregou à cliente ..., mas que não registou essa venda nem na caixa, nem no registo de cliente. E quanto ao outro par, diz não se recordar.*

1.2.4.3. *Questionada, por telefone, pela Senhora Dr.ª ... sobre a falta de registo desta venda a arguida diz ter um envelope na gaveta com os dados para fazer o registo.*

1.2.4.4. *A sua colega, ..., pede-lhe o envelope com os dados da Senhora D.ª ..., para proceder ao registo na caixa e a arguida afirma ter posto o envelope no lixo. Procurado o envelope e porque este não é encontrado, a arguida afirma então que não há envelope nenhum, mas que se lembra de todos os dados e que no fim do mês pagará essas lentes da Senhora D.ª ...*

1.2.4.5. *Contactada a Senhora D.ª ..., esta confirma que efectivamente em Abril, em dia que não consegue precisar, foi levantar as lentes em causa, tendo então pago em numerário o respectivo preço, € 34.*

1.2.5. *Referindo também que, duas semanas antes, também lá tinha estado e tinha comprado uma embalagem de líquido para as lentes, pela qual pagou € 11. Sendo que, pela consulta da ficha da cliente se verifica que nenhuma destas duas compras lá consta, não tendo sido, portanto, registada como é normal.*

1.2.5.1. *Nesse mesmo dia, 29 de Maio, a Senhora Dr.ª ... contacta a Senhora D.ª ... que confirma ter ido, no dia 18/05/2007, à loja comprar as lentes em causa e que foi a arguida quem lhas entregou. Assim como confirma ter pago o preço de € 37 e que não lhe foi passado o respectivo recibo.*

1.2.6. *Mais uma vez, consultando-se quer os registos da caixa, quer a ficha da cliente, verificou-se que esta venda não constava registada em nenhum lado.*

1.2.7. *Ainda nesse dia, ao final do dia, a Senhora D.ª ..., na presença da Senhora D.ª ... e da Senhora Dr.ª ..., ao fazer o fecho da caixa constatou que faltavam € 50. Acto contínuo telefonou à arguida que disse, ter esses € 50 com ela, dado que estavam no envelope do cliente ..., a quem tinha ido entregar uns óculos, mas que ainda passaria pela loja a entregar o envelope com o dinheiro. Porque a arguida não aparecia na loja para entregar o envelope, a Senhora D.ª ... telefonou-lhe e esta diz que já não poderia passar na loja naquele dia, mas que no dia seguinte quando fosse trabalhar levaria consigo o envelope com o dinheiro.*

1.2.8. *Procurando-se os envelopes com os óculos já prontos para entrega, verifica-se que os óculos do Senhor ... ainda se encontram na loja, não tendo sido entregues. Contactado pela Senhora D.ª ..., o Senhor ... afirmou ter ido à loja de ... no dia 26/05/2007, onde pagou os € 200 já referidos e acordou na entrega dos óculos na ...*

1.2.9. *No dia seguinte, dia 30/05/2007, a arguida chega à loja, coloca os € 50 na caixa e procura o envelope com os óculos do Senhor ... Confrontada pela Senhora Dr.ª ..., com os factos acima descritos afirmou que: quanto às lentes da Senhora D.ª ..., teriam acordado que seria ela própria que as deveria pagar, no*

final do mês; já quanto às lentes da Senhora D.ª ... disse nada se recordar; e quanto aos € 50, foi um engano, tendo trocado o envelope com os óculos do Senhor ..., pelo envelope com o dinheiro.

1.2.10. *Os graves actos acima descritos representam a violação dos deveres profissionais de cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeita à execução e disciplina no trabalho; velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador; assim como de promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, deveres estes previstos nas alíneas* d), f) *e* g) *do n.º 1 do artigo 121.º e n.º 2 do artigo 119.º e ainda, designadamente, o disposto nas alíneas* a), d) *e* e) *do n.º 3 do artigo 396.º, todos do Código do Trabalho.*

1.2.11. *Contra a arguida militam as agravantes da premeditação, da reincidência e de ser um mau exemplo para os seus colegas de trabalho e, reflexamente, a lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa. O comportamento da arguida é culposo e pela sua gravidade e consequências, susceptível de pôr em causa a manutenção da relação laboral.*

1.3. Na resposta à nota de culpa (de fls. 11 a 29) a trabalhadora arguida refere que *foi admitida ao serviço da empresa a 01/03/2006, em regime de Contrato de Trabalho a Termo Certo, que sofreu a primeira renovação em 01 de Setembro de 2006, e a segunda renovação no início de Junho de 2007 e que exercia a sua actividade num horário de trabalho distribuído alternadamente:*

– *Uma semana das 9.30 às 12.30 horas e das 14.30 às 19.00 horas.*
– *Outra semana das 10.00 às 12.30 horas e das 14.30 às 19.30 horas.*

Actividade essa que, como a entidade patronal bem sabe, não se consumia na de empregada de balcão, pois a trabalhadora, enquanto ao serviço daquela, executava outras actividades, nomeadamente fora do estabelecimento.

1.3.1. A trabalhadora arguida alega que *este Processo Disciplinar mais não é que uma pura actuação revanchista, com que a entidade patronal, tendo como pano de fundo o estigma da gravidez com que marcou a trabalhadora, pretende arranjar um qualquer pretexto para dela se desfazer.*

1.3.2. A trabalhadora arguida nega todas as acusações que lhe são imputadas pela entidade empregadora, invocando em sua defesa, nomeadamente, a nulidade do processo disciplinar por falta de assinatura da nota de culpa por qualquer legal representante da entidade patronal, ou por um qualquer instrutor do processo que fosse nomeado, bem como a falta de fundamentação dos factos descritos na nota de culpa.

1.4. Em 03/10/2007, a entidade empregadora notificou a trabalhadora arguida de um aditamento à nota de culpa (de fls. 49 a 56) na qual a acusa dos seguintes comportamentos:

1.4.1. *Em 13 de Julho de 2006, a arguida vendeu a ..., cliente n.º ..., armação e óculos no valor de € 230,00, que esta pagou com cartão Multibanco, tendo a arguida emitido e entregado o talão de venda a dinheiro n.º ... Sucede que a arguida procedeu à duplicação do talão de venda a dinheiro que aparece também emitido em nome de ..., isto é, a própria arguida, tendo esta substituído apenas o nome de ...*

1.4.1.1. *Desconhece-se a razão para tal comportamento da arguida, admitindo-se como provável que tenha destinado o talão falsificado a descontos no seu IRS o que, a confirmar-se, criará à sua entidade patronal um grave problema com o fisco.*

1.4.2. *Em 18 de Agosto de 2006, a arguida vendeu a ..., cliente n.º ..., armação e óculos no valor de € 415,00. A cliente pagou o serviço em numerário e a arguida emitiu e entregou-lhe o talão de venda a dinheiro n.º 7282. Sucede que, a arguida procedeu à duplicação do talão de venda a dinheiro que aparece também emitido em nome de ...*

1.4.2.1. *A arguida vendeu a dois clientes distintos, os mesmos artigos ópticos (neste caso apenas difere o descritivo da armação que, no talão de ..., aparece Aros Scifllo: Elasta 4724 790: 0*51 18*0, enquanto que, no de ..., apenas Aros Gucci 1105 3M3 4918). Porém, recebeu dos clientes o pagamento do preço respectivo mas só entregou à entidade patronal um dos pagamentos, apoderando-se do outro, no caso, a quantia de € 415,00.*

1.4.3. *Em 14 de Setembro de 2006, a arguida vendeu a ..., cliente n.º ..., armação e óculos no valor de € 155,00. A cliente pagou o serviço com o cheque n.º 1315979788 e a arguida emitiu e*

entregou-lhe o talão de venda a dinheiro n.º 1402. Sucede que, a arguida procedeu à duplicação do talão de venda a dinheiro que aparece também emitido em nome de ...

1.4.3.1. *A arguida vendeu a dois clientes distintos, os mesmos artigos ópticos. Porém, recebeu dos clientes o pagamento do preço respectivo mas só entregou à entidade patronal um dos pagamentos, apoderando-se do outro, no caso, a quantia de € 155,00.*

1.4.4. *Em 7 de Dezembro de 2006. a arguida vendeu a ..., cliente n.º ..., armação e óculos no valor de € 220,00. O cliente pagou o serviço em numerário e a arguida emitiu e entregou-lhe o talão de venda a dinheiro n.º 7625. Sucede que, a arguida procedeu à duplicação do talão de venda a dinheiro que aparece também emitido em nome de ...*

1.4.4.1. *A arguida vendeu a dois clientes distintos, os mesmos artigos ópticos (neste caso apenas sem o descritivo da armação que, no talão de ..., aparece Aros Rocklin: 1077.º: 0*54*0, enquanto que no de ... apenas Aros). Porém, recebeu dos clientes o pagamento do preço respectivo mas só entregou à entidade patronal um dos pagamentos, apoderando-se do outro, no caso, a quantia de € 220,00.*

1.4.5. *Em 23 de Dezembro de 2006, a arguida vendeu a ..., cliente n.º ..., armação e óculos no valor de € 230,00. A cliente pagou o serviço através dos cheques n.os 6480467031 (€ 75,00) e 6480467128 (€ 80,00) e entregou em numerário a quantia de € 75,00) e a arguida emitiu e entregou-lhe o talão de venda a dinheiro n.º 7667. Sucede que, a arguida procedeu à duplicação do talão de venda a dinheiro que aparece também emitido em nome de ...*

1.4.5.1. *A arguida vendeu a dois clientes distintos, os mesmos artigos ópticos (neste caso apenas sem o descritivo da armação que, no talão de ..., aparece Armação Rocklin: 1030 347 enquanto que no de ... apenas Armação). Porém, recebeu dos clientes o pagamento do preço respectivo mas só entregou à entidade patronal um dos pagamentos, apoderando-se do outro, no caso a quantia de € 230,00.*

1.4.6. *Em 15 de Março de 2007, a arguida vendeu a ..., cliente n.º ..., lentes no valor de € 95,00. A cliente pagou o serviço com*

um cheque do ... e a arguida emitiu e entregou-lhe a factura/ /recibo n.º 307. Sucede que, a arguida procedeu à duplicação do talão de venda a dinheiro que aparece também emitido em nome de ...

1.4.6.1. *A arguida vendeu a dois clientes distintos, os mesmos artigos ópticos. Porém, recebeu dos clientes o pagamento do preço respectivo mas só entregou à entidade patronal um dos pagamentos, apoderando-se do outro, no caso a quantia de € 95,00.*

1.4.7. *Para proceder da forma que se descreve nos precedentes artigos da acusação, a arguida servia-se, utilizando o sistema informático, quer da sua* password, *quer introduzindo a* password *da sua colega ..., quer ainda do administrador (programador informático) que conhecia.*

1.4.8. *Em 22 de Fevereiro de 2007, a arguida vendeu a ..., que é cunhada da arguida, 2 lentes marca Shomir Álite 1.59 Protect HMC,70. O preço da tabela de venda ao público de cada uma das lentes é de € 65,40 e o máximo de desconto permitido era, como a arguida muito bem sabia, de 5% (e apenas no caso de ser dia de aniversário dos clientes). Sucede que, a arguida vendeu à cunhada cada lente pelo preço de € 22,00 e ainda lhe fez um desconto de 20,55%, pelo que o preço de cada uma das lentes foi apenas de € 17,48.*

1.4.8.1. *O preço de custo de cada lente é de € 24,00, pelo que, para além do prejuízo resultante da venda das lentes (€ 95,84), a arguida vendeu-as a preço inferior ao seu custo.*

1.4.9. *A arguente só agora tomou conhecimento destes factos. Na verdade, alguns clientes compareceram no estabelecimento da arguente para adquirirem material óptico ou para consulta e, ao ser procurado o seu histórico constatou-se que o serviço de óptica ocular se encontrava em branco, isto é, nenhuma aquisição anterior dele constava. Insistiam, entretanto, terem ali adquirido material (normalmente óculos) e afirmaram terem na sua posse talões de venda a dinheiro que exibiram.*

1.4.9.1. *Pesquisado o serviço pelo número do talão de venda, verificou-se que tais documentos se encontravam anexos a outros clientes, pelo que, feita a averiguação, vieram a constatar-se os factos anteriormente vertidos na nota de culpa.*

1.4.10. *Por carta datada de 4 de Setembro de 2007 e somente levantada pela arguida em 10 de Setembro foi notificada para informar qual a sua situação clínica a partir de 5 de Agosto, posto que, até essa data, era do conhecimento da arguente que a arguida se encontrava com baixa médica. Porém, manifestando um completo alheamento e desprezo pela ordem dada, a arguida, até agora, não se dignou responder para informar qual a sua situação clínica desde essa data até 13 de Setembro, data a partir da qual comunicou encontrar-se de baixa médica.*

1.4.10.1. *Na mesma correspondência foi ainda notificada de que deveria apresentar-se ao serviço imediatamente no caso de estar com alta médica ou, a partir do momento em que o estivesse. Assim, faltou injustificadamente, pelo menos nos dias 10, 11 e 12 de Setembro de 2007.*

1.4.11. A entidade empregadora conclui que *os graves actos acima descritos representam a violação dos deveres profissionais: respeitar o empregador; comparecer ao serviço com assiduidade; cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeita à execução e disciplina no trabalho; realizar o trabalho com zelo e diligência; guardar lealdade ao empregador, velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador assim como de promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, deveres estes previstos nas alíneas* a), b), c) d), f) *e* g) *do n.º 1 do artigo 121.º, e n.º 2 do artigo 119.º e ainda, designadamente, o disposto nas alíneas* a), d), e) *e* g) *do n.º 3 do artigo 396.º, todos do Código do Trabalho.*

1.4.11.1. *Contra a arguida militam as agravantes da premeditação, da reincidência e de ser um mau exemplo para os seus colegas de trabalho e a lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa. O comportamento da arguida é culposo e pela sua gravidade e consequências, susceptível de pôr em causa a manutenção da relação laboral. De facto e para além dos prejuízos quantificados na nota de culpa, o dever de honestidade é um dever absoluto, pelo que a sua violação abala irremediavelmente a possibilidade de manutenção do vínculo laboral.*

1.5. Na resposta ao aditamento à nota de culpa (de fls. 60 a 70), a trabalhadora arguida reitera as afirmações constantes da resposta à nota de culpa e nega todas as acusações que lhe são imputadas pela entidade empregadora, invocando em sua defesa, nomeadamente, a caducidade do procedimento disciplinar, relativamente aos factos constantes do aditamento à nota de culpa, bem como a falta de fundamentação dos factos aí descritos.

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.*

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea *c)* do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra, no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, que *o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa,* pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

2.3. Ora, a entidade empregadora não apresentou qualquer prova que demonstrasse que os comportamentos de que acusou a trabalhadora arguida na nota de culpa e no aditamento à nota de culpa se tivessem verificado, conforme lhe competia.

2.3.1. Na verdade, nem a entidade empregadora arrolou quaisquer testemunhas, nem terão sido ouvidas (por falta de comparência) as arroladas pela arguida.

2.3.2. Também, a análise dos documentos juntos, a pedido da arguida, não permite confirmar as acusações constantes da nota de culpa e do aditamento à nota de culpa, designadamente, a apropriação por parte daquela, dos montantes aí referidos.

2.4. Não se tendo feito a prova dos factos constantes da nota de culpa e do aditamento à nota de culpa, muito menos resultam provados os requisitos da justa causa de despedimento constantes do artigo 396.º do Código do Trabalho, nos termos do qual o despedimento com justa causa exige a prova do comportamento culposo do trabalhador, que pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, tendo em consideração, no quadro de gestão da empresa, designadamente, o grau de lesão dos interesses do empregador.

2.5. Assim, face ao que antecede, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida …, em virtude de se afigurar que tal despedimento pode constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 15 DE JANEIRO DE 2008

PARECER N.º 3/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho conjugado com a alínea *c)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 462 – DG-E/2007

I – OBJECTO

1.1. Em 20 de Dezembro de 2007, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio quanto à extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida …, formulado pelo Gestor Liquidatário da …, E.M., no âmbito da deliberação n.º …/2007 da Assembleia Municipal de Lisboa, que determinou a extinção da referida empresa.

1.2. Para a extinção da …, o Gestor Liquidatário da empresa invoca, sucintamente, que:

1.2.1. A extinção da referida empresa determina a extinção dos cinco (5) postos de trabalho existentes, sendo que a trabalhadora grávida … se encontra ao serviço da entidade patronal, desde 20 de Fevereiro de 2006.

1.2.2. O despedimento da referida trabalhadora decorre da extinção da empresa e não de qualquer factor ou decisão de natureza discriminatória.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. De acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 3.º e n.º 1 do artigo 44.º da Lei n.º 53-F/2006, de 29 de Dezembro, a … é uma empresa municipal, sendo a sua reestruturação, fusão, extinção e transformação da competência dos órgãos das autarquias locais.
Por sua vez, a mencionada lei (que estabelece o regime jurídico do sector empresarial local) refere no seu n.º 1 do artigo 45.º que o estatuto do pessoal das empresas municipais é o do regime do contrato individual de trabalho. O que significa que à trabalhadora em questão sejam aplicáveis as regras gerais laborais, nomeadamente as constantes do Código do Trabalho.

2.1.1. O n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho veio estabelecer que o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências

mencionadas é, de acordo com a alínea *e)* do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

2.1.2. No entanto, e uma vez que ocorreu a extinção da empresa … por deliberação da Assembleia Municipal de Lisboa, nos termos do n.º 2 do artigo 390.º do Código do Trabalho, *a extinção da pessoa colectiva empregadora, quando se não verifique a transmissão da empresa ou estabelecimento, determina a caducidade do contrato de trabalho.*

Assim, e uma vez que, no caso em apreço, se está perante uma caducidade de um contrato de um trabalho e não perante um despedimento, não existe dever de a CITE emitir parecer nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego entende não dever emitir parecer nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, porque não se está perante um despedimento de trabalhadora grávida, mas sim perante uma situação de caducidade do respectivo contrato de trabalho, motivado pela extinção da empresa …

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 15 DE JANEIRO DE 2008

PARECER N.º 4/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 466 – DG/2007

I – OBJECTO

1.1. Em 21/12/2007, a CITE recebeu da Senhora Dr.ª …, cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida …, da …, S.A., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.2. Em 01/10/2007, a referida instrutora enviou a nota de culpa (de fls. 3 a 8) à trabalhadora arguida, na qual refere o seguinte:

1.2.1. *A ... é uma promoção que visa recompensar os clientes ... pela sua fidelidade e que se traduz na obtenção (carregamento) de pontos que podem ser trocados (rebatimento) por produtos/ /serviços nos termos previstos no catálogo ... existente nas lojas ...*

1.2.2. *Os pontos são obtidos pelos clientes ... sempre que estes efectuem compras nos ... e alguns produtos e serviços dos Parceiros, sendo posteriormente rebatidos pelos clientes ... através da troca de tais pontos por produtos e/ou serviços incluídos no catálogo ... As funções da arguida inserem-se no Departamento ..., cabendo-lhe, entre outras, promover acções de controlo de stocks de brindes, de logística e de combate à fraude referentes à utilização do cartão ...*

1.2.3. *O Departamento de ... é composto pela arguida, ..., ... e ... (informático, prestador de serviços e trabalhador da empresa ...), sendo a responsável deste Departamento – ..., cujo local de trabalho se situa em ...*

1.2.4. *Através de ficheiros sobre os carregamentos efectuados na sede da empresa e* on line; *com indicação dos utilizadores que os tinham efectuado, números de cartões, datas é terminais usados, bem como de rebatimentos de pontos e em que locais, verificou-se que a arguida procedeu a carregamentos e rebatimentos*

irregulares de pontos em cartões ... que tem na sua posse. Aos pontos carregados pela a arguida não corresponde nenhuma aquisição/transacção por esta efectuada nos ...

1.2.5. *Não se inserem nas funções da arguida carregar ou rebater pontos nos cartões ...; a arguida apenas pode ajustar pontos por devolução, ou seja, o cliente ... pode reclamar (situação que é excepcional) e pretender devolver o brinde, sendo que nesse caso o ... envia um fax à arguida e esta devolve (após verificação de não fraude de pontos do cartão), insere pontos no cartão do cliente a partir da sede da ...*

1.2.6. *A arguida efectuou, utilizando o seu ID,* on line *(...) e/ou nos terminais de carregamento de pontos existentes na sede da ... (...); carregamentos de pontos em cartões ... que tem na sua posse, nomeadamente com os cartões n.os 32003183, 32012140, 32069321, 320031834 320121408, 320593081 e 320693215, para seu benefício pessoal.*

1.2.7. *A arguida aproveitou o facto de, através das suas funções e da utilização de uma* password *que lhe dava acesso ao sistema informático de gestão dos pontos dos cartões ..., ter acumulado e posteriormente rebatido indevidamente pontos em cartões ..., em brindes do catálogo ... (enviados para o seu domicílio) e em compras nos parceiros ..., ... de ... e ... de ...*

1.2.8. A arguida procedeu à troca dos pontos por vales…, tendo feito entrega dos referidos vales no parceiro … para pagamento de massagens, sendo que tais vales … foram por aquela retirados de facturas que os parceiros enviam à … (juntamente com os respectivos vales) para pagamento.

1.2.9. *O departamento de pagamentos aos parceiros do catálogo ... recebeu do parceiro ..., uma factura referente a uma massagem, cujo valor correspondia a 10.200 pontos, bem como os vales ... correspondentes a tais pontos.*

1.2.10. *De acordo com as normas constantes do actual catálogo ... (2006/2007), em anexo à referida factura deveria estar uma cópia do talão comprovativo do rebatimento do número de pontos exigido, talão que é emitido directamente nos ... Neste caso, a arguida utilizou um conjunto de vales ... cujos pontos, em acumulação; perfaziam os 10.200 pontos necessários para a massagem. Aqueles vales ... pertenciam ao catálogo ... anterior, e era suposto já não estarem a ser aceites pelos parceiros.*

1.2.11. *No entanto, a arguida ... utilizou dois dos seus nomes, pelos quais não é conhecida na ... – ... – seu segundo nome próprio e seu nome de casada, indicou a morada da sua residência e indicou o seu n.º de telemóvel (de serviço) como local de envio do* voucher *pela empresa ...*

1.2.12. *A arguida solicitou também a remissão de pontos em vários cartões ... para pagamento à mesma empresa ... de uma sessão de SPA para casal. E, fê-lo através de um endereço electrónico do Hotel ..., sito em ..., propriedade de familiares da arguida, solicitando o rebatimento dos seus pretensos pontos acumulados nos cartões ... n.os 320034301 (8.625 pontos), 3203311942 (9.024 pontos), 320521648 (8.876 pontos) e 322661489 (6.756 pontos).*

1.2.13. *Sucede que a arguida, para além de não ter efectivamente rebatido os pontos necessários nos cartões supra-referidos, indicou um número de cartão que nem sequer existe.*

1.2.14. *Acresce que a arguida, no seu local de trabalho, tirava da gaveta da sua secretária vários vales de pontos ... e guardava-os na sua carteira.*

1.2.15. *Aquando do concerto dos ..., a arguida tirou da gaveta da sua secretária vários vales de pontos ..., carimbou-os com a indicação de vários ... (como se tal correspondesse a abastecimento de ... em tais postos de abastecimento ...) e colocou-os de seguida na sua carteira, sendo que os utilizou no parceiro ...*

1.2.16. *Por outro lado, no departamento de ... a arguida não cumpria o seu horário de trabalho – 9h00 às 13h e das l4h00 às l7h00, chegando sistematicamente atrasada e ausentando-se sem autorização e sem apresentação de justificação da falta. A arguida aproveitava do facto de o local de trabalho da sua chefia – ... – ser em Espanha, permitindo-se fazer o horário de trabalho (chegando ao meio dia) que entendia, sem que a sua superiora hierárquica soubesse.*

1.2.17. *As funções da arguida não implicam visitas a clientes ... nem reuniões fora da ..., sendo 100% realizadas no seu local de trabalho na sede da ... Acresce que a arguida incomodava diariamente uma sua colega de trabalho, referindo-se a esta, enquanto conversava com outro trabalhador, ..., e na sua presença, utilizando a expressão a «bufa», referindo-se igualmente a outros colegas de trabalho como os «bufos»,*

continuando a falar com o colega ... numa espécie de código e criando um ambiente desestabilizador, intimidativo e hostil.

1.2.18. *A arguida, juntamente com outro trabalhador, ..., pendurou uma colagem na parede, virada para uma sua colega de trabalho, de um pássaro com uma câmara, a que ambos denominavam o «Big Brother», por forma a ferir a dignidade dessa colega e humilhá-la.*

1.3. *Face aos comportamentos acima descritos, a arguida, para além de demonstrar falta de zelo e diligência pelo trabalho, falta de respeito pelos colegas de trabalho e pela entidade empregadora, acarretou graves prejuízos materiais para a ... e demonstrou de forma clara a falta de lealdade para com a entidade empregadora, quebrando a confiança que necessariamente tem de existir, por parte desta nos seus trabalhadores.*

1.3.1. *A confiança que a empresa depositava na arguida ficou completa e definitivamente perdida, inviabilizando em absoluto o vínculo laboral até agora existente.*

1.3.2. *A conduta desonesta da arguida, supradescrita, integra, assim, o conceito de infracção disciplinar muito grave sendo, como tal, punível, nomeadamente por incumprimento dos deveres consignados nas alíneas,* a), b), c), d), e) f) *e* g) *do artigo 120.º do Código do Trabalho. A violação de tais deveres constitui justa causa de despedimento, de acordo com o disposto nas alíneas* a), b), c), d), e), g) *e* i) *do artigo. 396.º do Código do Trabalho.*

1.3.3. A senhora instrutora conclui que *face aos factos descritos com base nos documentos apresentados, constantes do presente processo, ter este violado culposa, reiterada e gravemente os deveres decorrentes do seu contrato de trabalho, pondo em causa de forma irreversível a relação de confiança inerente ao contrato de trabalho, ainda mais grave, no caso em apreço, dadas as funções pela arguida exercidas, tornando assim imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, constituindo a sua conduta justa causa de despedimento.*

1.4. Em 16/10/2007, a trabalhadora arguida envia uma carta à Administração da … a acusar a recepção *no passado dia 4 de Outubro de 2007 de uma carta, datada de 1 de Outubro do mesmo mês, que lhe foi endereçada por ..., onde se apresenta na qualidade de instrutora de um*

processo disciplinar e onde lhe é comunicado que será intenção da ..., S.A. proceder ao seu despedimento com justa causa.

1.4.1. A trabalhadora refere nessa carta que *tal como previsto expressamente no Código do Trabalho, uma intenção de despedimento, a existir, deve ser comunicada ao trabalhador pelo seu empregador ou, no mínimo, por alguém, devida, formal e legalmente, mandatado ou designado, para o efeito. Ora, a referida comunicação não é acompanhada de qualquer despacho de um representante legal da ..., S.A. nomeando ou mandatando a referida senhora instrutora de qualquer processo disciplinar.*

1.4.2. A trabalhadora solicita que lhe *seja enviada cópia do (a existir) referido Despacho de nomeação da Instrutora que assina esta comunicação, clarificando se, assim, essa empresa assume propriamente tal posição, bem como, a possibilidade de, imediatamente após a recepção de uma nota de culpa formal e legalmente suportada, poder deslocar-se ao seu posto de trabalho a fim de ter acesso aos seus, retidos, bens pessoais e demais documentos que serão essenciais para a tempestiva elaboração da competente resposta à mesma, que então apresentará, nos prazos legalmente previstos para o efeito.*

1.5. Em 18/12/2007, a senhora instrutora responde à carta que a trabalhadora endereçou à entidade patronal …, S.A., afirmando que *relativamente à questão levantada quanto ao facto de ter recebido carta e nota de culpa assinada pela ora signatária, instrutora do processo disciplinar, apenas de referir que o que é legalmente indispensável remeter ao arguido de um processo disciplinar é a carta (na qual se comunica inequivocamente ao trabalhador a intenção da entidade patronal proceder ao seu despedimento com justa causa) acompanhada da nota de culpa. Pelo que, tendo V. Ex.ª recebido, a 03/10/2007, a carta e a nota de culpa (logo, conhecido das infracções de que vem acusada) tem, como já referido em anterior missiva, 10 (dez) dias úteis a contar daquela data para vir consultar o processo e para apresentar resposta à nota de culpa.*

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.*

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea *c)* do artigo 3.º daquela directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, que *o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa,* pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

2.3. Acontece que, dentro do prazo da resposta à nota de culpa, a trabalhadora, em carta enviada à administração da empresa, solicita o despacho de nomeação da instrutora para em nome do empregador exercer o poder disciplinar, como condição para poder, tempestivamente, responder à nota de culpa.

2.4. Efectivamente, a senhora instrutora do presente processo disciplinar não apresentou qualquer documento que lhe conferisse poderes para, em nome da entidade empregadora, exercer o poder disciplinar. Aliás, respondendo à carta da trabalhadora relativamente a esta questão afirmou que *quanto ao facto de ter recebido carta e nota de culpa assinada pela ora signatária, instrutora do processo disciplinar, apenas de referir que o que é legalmente indispensável remeter ao arguido de um processo disciplinar é a carta (na qual se comunica inequivocamente ao trabalhador a intenção da entidade patronal proceder ao seu despedimento com justa causa) acompanhada da nota de culpa.*

2.5. Ora, estabelece o n.º 1 do artigo 365.º do Código do Trabalho que *o empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho. E o n.º 2 desse mesmo artigo estipula que o poder disciplinar tanto pode ser exercido*

directamente pelo empregador como pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

2.6. No seguimento desta lógica, o legislador refere no n.º 1 do artigo 411.º do Código do Trabalho que *nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa enunciado no n.º 1 do artigo 396.º, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.*

2.7. Competindo o exercício do poder disciplinar ao empregador ou ao superior hierárquico, nos termos estabelecidos pelo empregador, torna-se evidente a necessidade de um documento do empregador que legitime a intervenção de qualquer instrutor de um qualquer processo disciplinar.

2.8. Assim, a alínea *a)* do artigo 429.º do Código do Trabalho, estabelece que *sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes e em legislação especial, qualquer tipo de despedimento é ilícito se não tiver sido precedido do respectivo procedimento.*

2.8.1. E a alínea *a)* do n.º 2 do artigo 430.º do mesmo Código dispõe que *o procedimento só pode ser declarado inválido se faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa ou não tiver esta sido elaborada nos termos previstos no artigo 411.º.*

2.9. Ora, a presente nota de culpa foi elaborada e comunicada à trabalhadora pela senhora instrutora do processo disciplinar, sem que esta demonstrasse representar o empregador, conforme estabelecem os normativos anteriormente citados.

2.10. Tal situação gera a ilicitude do despedimento pelos fundamentos apontados e, também, porque não seria respeitado o princípio do contraditório, nos termos da alínea *b)* do n.º 2 do artigo 430.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida …, em virtude de se afigurar que o respectivo processo disciplinar se considera inválido.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 15 DE JANEIRO DE 2008

PARECER N.º 5/CITE/2008

Assunto: Aplicação aos homens e às mulheres do disposto na cláusula 70.ª do Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a Associação Têxtil Portuguesa e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2006
Processo n.º 330 – QX/2007

I – OBJECTO

1.1. Em 27 de Setembro de 2007, a CITE recebeu do Coordenador da Direcção Nacional da Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (FESETE) um pedido de parecer sobre a aplicação aos homens e às mulheres do disposto na cláusula 70.ª do Contrato Colectivo de Trabalho, celebrado entre a Associação Têxtil Portuguesa (APT) e a FESETE.

1.1.1. A Cláusula 70.ª do referido contrato, sob a epígrafe *Apoio a vigilância dos filhos das trabalhadoras,* refere o que se transcreve:

1. Terminado o período de parto, as empresas concederão às trabalhadoras um subsídio mensal para a vigilância dos filhos, até aos seis anos de idade, em creches, infantários ou outras instituições ou pessoas devidamente legalizadas que prossigam os mesmos objectivos.
2. O subsídio atribuído será correspondente a 50% da mensalidade paga pela trabalhadora pela vigilância de cada filho, não podendo em qualquer caso exceder um valor correspondente a 10% da retribuição do grupo H.
3. (...)
4. (...)

1.1.2. Segundo o sindicato trata-se *(...) de um texto oriundo da contratação colectiva de 1975 (...), sendo de aplicação simultânea a homens e a mulheres. A referência a «trabalhadoras» baseava-se no facto de as mulheres serem maioritárias na Indústria.*

1.1.3. O sindicato refere ainda que *(...) agora, uma ou outra empresa, quer aplicar o texto da cláusula à letra e aplicá-la apenas às mulheres, o que viola os artigos 27.º e 28.º do Código do*

Trabalho, bem como a Constituição Portuguesa e a Directiva 75/117/CE.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. As sucessivas revisões constitucionais têm vindo a concretizar a proibição de discriminação e a promover a igualdade entre homens e mulheres, sendo um sinal desta visão dinâmica e positiva a revisão constitucional ocorrida em 1982, que veio reconhecer a igualdade da maternidade com a paternidade e reconhecer ambos como valores sociais eminentes, passando os pais e as mães a ter os mesmos direitos, e a ter a protecção do Estado e da Sociedade na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do pais (cfr. n.os 1 e 2 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa).

2.1.1. Garantindo a Constituição da República Portuguesa a igualdade entre todos os cidadãos, e existindo profundas desigualdades assentes no exercício de direitos inerentes à maternidade e à paternidade, como sucede no presente caso, os sucessivos governos têm criado medidas legislativas que contrariem essa tendência, por forma a ser concretizado o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres, nomeadamente no que respeita às condições de trabalho, de acordo com o expresso no artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, e no que respeita à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos, conforme expresso na Directiva 75/117/CEE do Conselho, de 10 de Fevereiro de 1975.

2.1.2. Tendo em conta as normas comunitárias e as normas nacionais referidas, o n.º 1 do artigo 28.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, veio dispor que é assegurada a igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, entre trabalhadores de ambos os sexos, sendo todavia admissíveis as diferenciações retributivas se assentes em critérios objectivos, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo comuns a homens e a mulheres.

2.1.3. Por outro lado, os n.os 2 e 3 do artigo 249.º do referido Código do Trabalho vieram, ainda, dispor que *na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou espécie, e que até prova em contrário, presume-se constituir*

retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

Assim sendo, e uma vez que o subsídio indicado na clausula 70.ª do referido contrato colectivo constitui um complemento da remuneração paga aos/às trabalhadores/as, na medida em que a referida regra se encontra integrada no Capítulo X, sob a epígrafe *Apoios e subsídios,* afigura-se-nos que o conteúdo da referida cláusula deverá ser aplicado aos pais e às mães trabalhadores/as que possuam filhos até aos seis anos de idade, atendendo a que *as disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, bem como os regulamentos internos de empresa que estabeleçam condições de trabalho, designadamente retribuições, aplicáveis exclusivamente a trabalhadores masculinos ou femininos para categorias profissionais com conteúdo funcional igual ou equivalente consideram-se substituídas pela disposição mais favorável, a qual passa a abranger os trabalhadores de ambos os sexos* (n.º 2 do artigo 39.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, afigura-se-nos que o disposto na Cláusula 70.ª do Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a Associação Têxtil Portuguesa (APT) e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (FESETE) deve ser aplicado aos pais e às mães trabalhadores/as que possuam filhos/as até aos seis anos de idade, tendo em conta a legislação invocada.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE JANEIRO DE 2008, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA, QUE SE TRANSCREVE:

A CIP vota contra o parecer da CITE, nos termos do qual se considera que o disposto na Cláusula 70.ª do Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a Associação Têxtil Portuguesa (APT) e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (FESETE) deve ser aplicado aos pais e às mães trabalhadores/as que possuam filhos/as até aos seis anos de idade.

Tal voto tem por base, essencialmente, três grandes ordens de razões:

Em primeiro lugar, a Cláusula em apreço, bem como o subsídio que contempla, têm claramente em vista o combate ao absentismo feminino, num sector composto

largamente por mulheres e fortemente localizado em meios rurais, nos quais ainda cabe maioritariamente às mulheres a função de guarda dos filhos.

Em segundo lugar, o subsídio em causa dificilmente constituirá um complemento da remuneração, como se refere no parecer da CITE.
Nesse parecer diz-se que a já citada Cláusula 70.ª do Contrato Colectivo de Trabalho outorgado entre a ATP e a FESETE constitui um complemento da remuneração paga aos/às trabalhadores/as, na medida em que a referida regra se encontra integrada no Capítulo X, sob a epígrafe Apoios e subsídios.
Ora, consubstancia um argumento meramente formal e pouco conclusivo a alusão à localização sistemática da referida regra (a Cláusula 70.ª) no Capítulo X do Contrato Colectivo de Trabalho em causa, que tem como epígrafe Apoios e subsídios.
Na verdade, tal subsídio visa – como decorre do teor intrínseco da Cláusula 70.ª – compensar as trabalhadoras pelo acréscimo de despesas que ocorrem quando têm filhos.
E esta situação nada tem que ver com a retribuição, à qual o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho, nem com complementos daquela, pois, como se viu, não tem como objectivo compensar as trabalhadoras por despesas decorrentes do vínculo laboral.
Não se vê, assim, como pode ter lugar a aplicação do n.º 2 do artigo 39.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho (procedeu-se à correcção para 29 de Julho e não 29 de Agosto conforme estava indicado), que regulamenta o Código do Trabalho.

Em terceiro lugar, porque não se vislumbra, ao longo de todo o parecer, onde é que a Cláusula 70.ª do Contrato Colectivo de Trabalho outorgado entre a ATP e a FESETE viola os artigos 27.º e 28.º do Código do Trabalho. É que só neste último caso poderá tal Cláusula ser considerada discriminatória.

PARECER N.º 6/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 3 – FH/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 28 de Dezembro de 2007, a CITE recebeu da …, S.A., um pedido de parecer prévio quanto à recusa de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, requerida pela trabalhadora …, que desempenha as funções de hospedeira de caixa no … de …

1.2. A trabalhadora requereu flexibilidade de horário, por carta datada de 28 de Novembro de 2007, ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 45.º do Código do Trabalho e do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, pelo facto de ser mãe de uma criança portadora de doença crónica, solicitando a pratica do horário de trabalho do seguinte modo, *não podendo trabalhar aos fins-de-semana nem feriados por não ter possibilidade de entregar ao cuidado de outrem o menor:* 2.as, 3.as e 5.as feiras das 8h30 às 18h e 4.as e 6.as feiras das 11h30 às 18h.

1.3. Em 18 de Dezembro de 2007, a trabalhadora recebeu, em mão, o documento que contém os fundamentos da intenção de recusa da empresa, que *se dedica à comercialização de componentes e prestação de serviços acessórios no âmbito do ramo automóvel,* no qual é referido que:

1.3.1. Do pedido efectuado, *não consta, como deveria, a indicação do momento em que a trabalhadora pretende iniciar a prestação de trabalho nos termos requeridos; a indicação do prazo previsto, até ao máximo de 2 anos, para prestação do trabalho no regime requerido; menção da existência de outro progenitor, que esteja a exercer actividade profissional e/ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.*

1.3.2. Do pedido efectuado, *com referência aos requisitos legais exigidos, apenas consta a menção de um menor (que não se encontra identificado) que faz parte do agregado familiar (...) que possui doença crónica, e indicação do período normal de trabalho pretendido.*

1.3.3. *A actividade da empresa é desenvolvida através de um grupo de nove centros ... (compostos de um estabelecimento comercial de venda de ... e acessórios ...).*

1.3.4. *A localização dos centros ..., junto ou no interior de espaços comerciais privilegiados (centros comerciais), e com horários de funcionamento alargados (que vão para além das 18h e durante o fim de semana) reflecte a actividade da entidade empregadora, dos centros ... da mesma (designadamente o centro ..., onde a requerente presta trabalho) e a necessidade de dar resposta a uma clientela que privilegia as deslocações aos centros ..., em simultâneo, com as deslocações a outras espaços comerciais privilegiados (os denominados centros comerciais).*

De facto, a localização dos centros ... da empresa, exclusivamente junto ou no interior de centros comerciais, destina-se a permitir o acesso aos clientes a um conjunto de serviços/bens em horários em que as demais oficinas não se encontram em funcionamento.

Os custos adicionais (designadamente em face do elevado preço de arrendamento/compra dos mencionados centros ...) suportados pela ..., S.A., com a localização dos seus centros ..., só são suportáveis pelo encaixe financeiro que a laboração em determinados horários (entre as 18h e as 21h, de 2.ª a 6.ª feira, e durante o fim de semana) e locais permitem.

É, pois, durante este períodos, entre as 18h e as 21h, de 2.ª a 6.ª feira, e durante o fim-de-semana, que se verificam, em todos os centros ... da empresa (designadamente no centro ..., onde a [requerente] presta trabalho), significativos acréscimos de actividade em cada um dos identificados centros ... que, na verdade e de facto, justificam os custos acrescidos com a localização privilegiada dos mesmos.

Na verdade, em média, a actividade diária do centro da ..., local onde (a requerente) presta trabalho verifica uma média de 200 passagens diárias em caixa no período de 2.ª feira a 6.ª feira e cerca de 400 passagens em caixa no dia de Sábado, sendo que mais de metade das passagens em caixa ocorridas entre 2.ª e 6.ª feira ocorrem entre as 18h e as 21h; por passagem em caixa, entenda-se, o registo ou movimento de caixa compreendendo o registo e facturação, relativamente a um cliente, de um ou mais bens ou serviços por este adquiridos.

1.4. No que concerne ao fundamento da intenção de recusa, a entidade empregadora refere que o pedido de flexibilidade de horário solicitado

pela trabalhadora, *no sentido de prestar trabalho: (i) à 2.ª feira, 3.ª feira e 5.ª feira – entre as 8h30 e as 18h; (ii) à 4.ª feira e à 6.ª feira – entre as 11h30 e as 18h; e (iii) sem prestar qualquer trabalho aos sábados e domingos terá, pois, que ser recusado, em face de razões imperiosas ligadas ao funcionamento do centro ...,* uma vez que:

1.4.1. A trabalhadora *exerce as funções/tem a categoria profissional de Hospedeira de Caixa, do centro da ..., sendo que tem como funções registar os movimentos de caixa inerentes às vendas de bens/produtos do estabelecimento comercial e prestação de serviços da oficina e conferir os movimentos de caixa efectuados, assumindo a responsabilidade no sentido dos valores facturado/recebidos corresponderem, em termos monetários, aos bens vendidos e serviços efectivamente prestados.*

1.4.2. *Encontram-se afectas à realização das referidas tarefas, para além da* (trabalhadora), *as colaboradoras ... e ..., sendo que, em função da licença parental para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica em que* (a trabalhadora) *se encontra (...), desde 31/01/2006, foram, em função da mesma e referida situação, celebrados contratos a termo, inicialmente com a colaboradora ... (entre 23/01/2006 e 11/05/2006) e, posteriormente, em função da demissão apresentada por esta colaboradora, com a referenciada ...*
Na verdade, encontram-se, no presente momento, afectas à realização das referidas tarefas, as colaboradoras ... (esta em substituição da trabalhadora) e ...

1.4.3. *A realização das referidas tarefas, através da prestação de trabalho em regime de turnos rotativos (atendendo a que o horário de funcionamento do estabelecimento comercial é das 9h às 21h, como supra se refere), pressupõe a existência de dois turnos distintos de afectação das colaboradoras à realização das referidas funções; tais turnos correspondem a um 1.º turno que compreende um horário entre as 8h e as 18h (com o horário para almoço entre as 12h e as 14h) e um 2.º turno entre as 11h30 e as 21h30.*
Paralelamente, nos dias de folgas das referidas colaboradoras, a realização das mencionadas tarefas é assegurada em regime de rotatividade por uma outra colaboradora (...), com a ressalva de que, nos períodos em que se verifica uma maior actividade do estabelecimento comercial, e por inerência das hospedeiras de caixa, deve a realização das referidas tarefas ser assegurada por estas, pois que, tal se revela necessário

para garantir o normal funcionamento do estabelecimento comercial.

Assim, como é do conhecimento (da trabalhadora), a empresa garante que, nos períodos de maior actividade do centro ..., que corresponde ao período que medeia entre as 12h e as 21h de 2.ª feira a 6.ª feira, e durante todo o dia de Sábado, se encontra afecta à realização das funções de hospedeira de caixa, uma das referidas trabalhadoras (..., esta em substituição da trabalhadora, *e ...).*

Tal garantia é fundamental para evitar erros, lapsos ou outros equívocos, comuns, quando as tarefas em causa são realizadas, durante o período de maior actividade e labor do centro ..., por colaboradoras sem formação específica para o efeito.

1.4.4. *É, por este facto, que durante os mencionados períodos de maior actividade da empresa (entre as 18h e as 21h de 2.ª feira a 6.ª feira, e durante todo o dia de Sábado) e para garantir o normal funcionamento do estabelecimento comercial é imperativo para a empresa que à realização das referidas tarefas esteja afecta pelo menos uma colaboradora com a categoria profissional de hospedeira de caixa, a saber ... e/ou a trabalhadora (ou durante o período em que a trabalhadora se encontra de gozo de licença parental para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, e em substituição da mesma, a colaboradora ...).*

Tal afectação, garantia do normal funcionamento da empresa, no respeitante a um aspecto fundamental como é a facturação e controle de saídas de stock *inerentes, só é possível de assegurar mediante e execução das referidas tarefas por parte das colaboradoras hospedeiras de caixa (com o regresso da trabalhadora, pela sua parte e da colaboradora ...).*

A substituição de uma destas colaboradoras por parte de uma outra colaboradora, a título temporário, na execução das tarefas que a estas compete destina-se a permitir, quer o gozo de folgas por parte das colaboradoras, quer o respeito pela observância do período inter jornada de onze horas (artigo 176.º do Código do Trabalho).

Não obstante, durante os períodos de maior actividade do centro ..., entre as 18h e as 21h de 2.ª feira a 6.ª feira, e durante todo o dia de Sábado, e por forma a garantir o normal funcionamento do mesmo, deverá estar afecta à realização das referidas tarefas, pelo menos uma das referidas colaboradoras.

1.4.5. *Ora, o pedido de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora, nos termos requeridos, não permite a afectação de pelo menos uma colaboradora com a categoria profissional de hospedeira de caixa (aquando do regresso ao trabalho da requerente passará a ser, para além da trabalhadora, a colaboradora ...) à execução das referidas tarefas nos períodos de maior labor e actividade do centro ..., pois que tal colidiria com os direitos legais da referida colaboradora no que se refere, quer ao regime de folgas quer igualmente quanto ao descanso inter jornadas e/ou poria em causa o normal funcionamento do centro ... de ...*

1.4.6. *Assim, e atentando a que, com o regresso ao trabalho da trabalhadora, as colaboradoras com a categoria profissional de hospedeiras de caixa, no centro de ... serão a trabalhadora, e a colaboradora ..., verificar-se-ia que, com a adopção relativamente à trabalhadora do horário de trabalho requerido, não seria possível garantir a afectação de pelo menos uma hospedeira de caixa durante todos os períodos de maior laboração, isto é, entre as 18h e as 21h de 2.ª feira a 6.ª feira e ao Sábado.*

1.4.7. *Em suma, e quanto ao motivo da intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário requerido por V. Ex.ª, a mesma tem sumariamente por fundamento as seguintes razões:*

I. *A localização do centro ... de ..., junto ao centro comercial ..., e com um horário de funcionamento alargados reflecte a actividade da entidade empregadora, no sentido de privilegiar o acesso aos clientes de um conjunto de bens/serviços em determinados horários, que correspondem aos momentos de maior actividade do centro;*
II. *Os lapsos de tempo de maior actividade do centro… de ..., ocorrem entre as 18h e as 21h, de 2.ª feira a 6.ª feira e durante o Sábado;*
III. *A actividade diária do centro… de ... verifica uma média de 200 passagens diárias em caixa no período de 2.ª feira a 6.ª feira e cerca de 400 passagens em caixa no dia de Sábado, sendo que mais de metade das passagens em caixa ocorridas entre de 2.ª feira a 6.ª feira ocorrem entre as 10h e as 21h;*
IV. *Durante os mencionados períodos de maior actividade da empresa (entre as 18h e as 21h de 2.ª feira a 6.ª feira, e durante todo o dia de Sábado) e para garantir o normal funcionamento do estabelecimento comercial é imperativo*

para a empresa que à realização das referidas tarefas de caixa esteja afecta pelo menos uma (preferencialmente as duas) colaboradoras hospedeiras de caixa.

V. *Tal afectação, constituindo uma garantia do normal funcionamento da empresa, no respeitante a um aspecto fundamental como é a facturação e controle de saídas de* stock *inerentes, só é possível de assegurar mediante a execução das referidas tarefas por parte das colaboradoras hospedeiras de caixa, pois que, designadamente, dominam correcta e perfeitamente o sistema informático inerente à execução das referidas tarefas;*

VI. *Encontram-se, no presente momento, afectas à realização das referidas tarefas, as colaboradoras ... (esta em substituição* da trabalhadora*) e ...;*

VII. *A afectação da trabalhadora ao horário de trabalho pretendido causa constrangimentos ao nível da facturação/registo de caixa, porquanto havendo duas colaboradoras afectas à realização das tarefas de caixa,* a trabalhadora *(ou em sua substituição a colaboradora ...) e a colaboradora ..., o horário de trabalho solicitado não permite a afectação de pelo menos uma das duas funcionárias à realização das referidas tarefas quando a necessidade da empresa é realmente premente, isto é, entre as 18h, e as 21h de 2.ª feira a 6.ª feira e aos Sábados;*

VIII. *A afectação de uma colaboradora, que não desempenhe com à vontade e segurança as tarefas de hospedeira de caixa, à execução das mesmas, durante o período de maior labor, leva a acumulação de clientes em espera em caixa, erros de caixa, decorrentes de subfacturação ou sobre facturação de produtos/serviços, reclamações de clientes e erros de* stock, *o que naturalmente, põe em causa o normal funcionamento do centro ... de ...*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho consagra o direito de os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos trabalharem a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

2.2. Para os trabalhadores não abrangidos pelo regime de trabalho especial para a Administração Pública, as condições de atribuição do direito a trabalhar com flexibilidade de horário encontram-se estabelecidas nos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.2.1. Através das referidas das normas, pretendeu o legislador que o exercício do direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, fosse assegurado.

2.2.2. Para que o trabalhador possa exercer tal direito, estabelece o n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que *o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

a) *Indicação do prazo previsto, até ao máximo de dois anos ou de três anos, no caso de três filhos ou mais;*
b) *(...), no caso de flexibilidade de horário, que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.*

2.2.3. O n.º 2 do mesmo artigo admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

2.3. Convém pois, esclarecer o conceito de flexibilidade de horário à luz dos preceitos legais constantes dos n.os 2 e 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/ /2004, de 29 de Julho, no quais se entende *por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.* Tais limites correspondem ao que a flexibilidade de horário deve conter:

a) *Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*
b) A indicação dos *períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;*
c) *Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.*

2.3.1. Nos termos do n.º 5 do referido artigo 79.º, *o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador.*

2.4. Ora, no caso em apreço, a requerente solicitou trabalhar às 2.as, às 3.as e às 5.as feiras, das 8h30 às 18h, e às 4.as às e 6.as feiras, das 11h30 às 18h, pelo facto de ser mãe de uma criança portadora de doença crónica,

não podendo trabalhar aos fins-de-semana nem feriados por não ter possibilidade de entregar ao cuidado de outrem o menor.

2.5. Por seu lado, a entidade empregadora pretende recusar o pedido da trabalhadora, fundamentando tal recusa em motivos formais e substanciais.

2.5.1. No que se refere à questão formal, para além de, no pedido da trabalhadora, não constar, como deveria, a indicação do momento em que a mesma pretende iniciar a prestação de trabalho nos termos requeridos; a indicação do prazo previsto, até ao máximo de 2 anos, para prestação do trabalho no regime requerido e a menção sobre o exercício de actividade profissional e/ou o impedimento ou a inibição total de exercer o poder paternal por parte do outro progenitor, parece que o mesmo constitui um pedido de alteração ao horário de trabalho, ou seja, a passagem de um regime de turnos rotativos para um regime de horário fixo, de acordo com os dias da semana, ou seja, um determinado horário fixo à 2.ª, à 4.ª e à 6.ª feira e outro horário fixo à 3.ª e à 5.ª feira, com dias de descanso semanal fixos, ao sábado, ao domingo e nos feriados. De facto, no pedido efectuado pela trabalhadora não são indicados os intervalos de descanso nem os períodos de presença obrigatória, pelo que não se afigura que exista margem de variabilidade nos horários de entrada e de saída, elemento típico de um regime de flexibilidade de horário.

2.5.2. Relativamente à questão substancial, a entidade empregadora justifica a recusa apresentando motivos que se prendem com *exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa,* designadamente no que se refere ao horário alargado de funcionamento do centro …, de 2.ª feira a sábado, das 9h às 21h, o que pressupõe a realização das tarefas através da prestação de trabalho em regime de turnos rotativos, situação aliás decorrente da previsão legal contida no artigo 189.º do Código do Trabalho, segundo a qual *devem ser organizados turnos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.*

2.5.3. De facto, existindo no centro … de …, apenas duas trabalhadoras habilitadas a exercer as funções de hospedeira de caixa e uma outra trabalhadora que substitui as referidas duas, rotativamente, nos dias em que aquelas folgam, afigura-se como indispensável que a prestação de actividade seja efectuada nos

moldes actuais, ou seja, em dois turnos, o primeiro das 8h às 18h30 e o segundo das 11h30 às 21h30, de 2.ª feira a sábado.

2.5.4. Acresce que a empresa refere que a localização do centro …, junto de um centro comercial, e o horário praticado reflectem *a actividade da entidade empregadora, no sentido de privilegiar o acesso aos clientes de um conjunto de bens/serviços em determinados horários, que correspondem aos momentos de maior actividade do centro,* acontecendo o maior número de *passagens em caixa,* de 2.ª feira a 6.ª feira, entre as 18h e as 21h, bem como durante o sábado.

2.5.5. No que diz respeito à impossibilidade de substituir a trabalhadora, fundamenta a empresa que apenas existem apenas duas trabalhadoras com a categoria de hospedeira de caixa, para além da terceira que assegura o trabalho durante os períodos de folgas daquelas e que, no presente, se encontram afectas à realização das tarefas inerentes à referida categoria profissional duas trabalhadoras, uma das quais em substituição da requerente durante o seu período de licença, motivo pelo qual foi contratada a termo.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a CITE delibera o seguinte:

– Do pedido formulado pela trabalhadora na empresa …, S.A., …, não constam os requisitos legalmente previstos no artigo 79.º e no n.º 1 do artigo 80.º, ambos da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, relativos à flexibilidade de horário.
– Ainda assim, a entidade empregadora analisou a questão substancial e fundamentou, em termos suficientes, a recusa do pedido da trabalhadora com base em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento do serviço.
– Por tais motivos, a CITE emite parecer favorável à recusa do pedido formulado pela trabalhadora, na empresa …, S.A., …, sem prejuízo de esta poder formular novo pedido no respeito integral pelo disposto nos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE JANEIRO DE 2008

PARECER N.º 7/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 5 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 57 – TP/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 27 de Dezembro de 2007, a CITE recebeu uma comunicação escrita da trabalhadora …, acompanhada de vária documentação, na qual refere ter comunicado à sua entidade patronal – …, S.A. que pretendia usufruir do regime de trabalho a tempo parcial previsto na legislação vigente e que a sua entidade patronal lhe comunicou que não poderia praticar o horário de trabalho entre as 12h e as 16h, e passaria a praticar o horário entre as 8h e as 12h.
Devido a tal consubstanciar uma recusa ao seu pedido de trabalho a tempo parcial, apresentou nos termos do n.º 5 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a sua apreciação escrita.
A citada trabalhadora termina a comunicação escrita enviada à CITE, a solicitar parecer a esta Comissão sobre o seu caso.

1.2. Em 4 de Janeiro de 2008, a CITE recebeu uma comunicação escrita do Grupo …, S.A., referindo, sucintamente, que:

- recebeu da trabalhadora uma solicitação relativa a prática de trabalho a tempo parcial, no período entre as 12h e as 16h, mas que tal não é possível, embora tenha sido proposto à trabalhadora praticar um horário de trabalho entre as 8h e as 12h, o que não foi aceite por esta;
- o horário da trabalhadora, por vezes, é praticado entre as 8h e as 16h, e outras vezes, entre as 16h e as 24h, mas a empresa aceita que a interessada pratique o horário de trabalho entre as 8h e as 12h;
- o horário pretendido pela trabalhadora é gravoso para os interesses da empresa, uma vez que *(...) não é possível compatibilizar períodos de quatro horas nuns dias e de oito horas em outros dias por parte dos trabalhadores que realizem os horários que complementem o horário a prestar pelo trabalhador substituto e também não se afigura possível que o horário seja iniciado na parte da manhã, para ser interrompido durante quatro horas a ser concluído durante a tarde;*
- face ao que precede, solicita a posição da CITE sobre a matéria e sublinha que não pretende recusar o exercício do direito à trabalhadora, mas que não é possível permitir a prática do horário indicado por si.

1.3. Uma vez que a entidade patronal referia na comunicação remetida à CITE, que anexava cópia da carta que lhe fora remetida pela trabalhadora e tal não constava do processo, foi solicitado à entidade patronal que remetesse cópia de tal documento, tendo a empresa procedido ao envio da documentação que a trabalhadora remeteu à CITE.

1.4. Da comunicação remetida pela trabalhadora à entidade patronal, em 29 de Novembro de 2007, consta, em síntese, o seguinte:

- que pretende trabalhar a tempo parcial pelo período de 12 meses, com início a 1 de Janeiro e termo a 31 de Dezembro de 2008, nos termos do disposto no artigo 43.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto e artigos 97.º, 101.º e 108.º da lei regulamentadora do mesmo código;
- que pretende trabalhar neste regime de trabalho, para poder prestar assistência à sua filha menor de 8 meses de idade, sendo o trabalho prestado entre 2.ª feira a 6.ª feira, no período compreendido entre as 12h e as 16h;
- que o pai da criança não solicitou qualquer licença para o período em causa.

1.5. Em resposta a tal comunicação, e em 7 de Dezembro de 2007, a entidade patronal informou que por motivos de funcionamento da recepção não seria possível atribuir à trabalhadora o horário de trabalho pretendido, e que esta deveria cumprir o horário parcial de 20h semanais entre 5.ª feira a 2.ª feira, no período entre as 8h e as 12h, com folgas obrigatórias à 3.ª feira e à 4.ª feira.

1.6. Em 12 de Dezembro de 2007, a trabalhadora remeteu uma carta à entidade patronal, na qual refere vir apresentar apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa nos termos do n.º 5 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e que:

- em 29 de Novembro de 2007, comunicou a sua intenção de usufruir de trabalho a tempo parcial nos termos previstos na legislação vigente;
- pretende trabalhar a tempo parcial para poder dar assistência à filha, devido ao facto de o pai da criança se encontrar impossibilitado de prestar tal assistência, por se encontrar a trabalhar fora da cidade de …, e também ao facto de a criança apresentar problemas de saúde e problemas na tomada das refeições, o que tem impedido a sua colocação em infantário;
- aceita que o dia de descanso seja nos dias da semana indicados pela empresa, mas que o horário indicado pela entidade patronal equivale a uma recusa da sua pretensão, uma vez que horário indicado por si é o que melhor serve os interesses da criança;

– os motivos invocados pela empresa para não conceder o horário de trabalho por si pretendido, não se fundamentam em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, pelo que tal situação deve ser presente à CITE para emissão de parecer.

1.7. Em 17 de Dezembro de 2007, a entidade patronal remeteu carta à trabalhadora, na qual informa reconhecer o direito de a trabalhadora trabalhar a tempo parcial e reitera a informação enviada à esta Comissão, em 4 de Janeiro de 2008.

1.8. Em 20 de Dezembro de 2007, a trabalhadora remeteu uma carta à entidade patronal, na qual reitera a sua pretensão e que o/a trabalhador/a que o/a for substituir poderá ser contratado/a a tempo parcial, podendo praticar o horário de trabalho entre as 8h e as 12h, sem que implique prejuízo para a empresa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O direito à conciliação da actividade familiar e profissional, bem como o reconhecimento pela Sociedade e pelo Estado do valor social eminente da maternidade e da paternidade merecem protecção constitucional, de acordo com a alínea *b)* do n.º 1 do artigos 59.º e os n.ºs 1 e 2 do artigo 68.º.

2.2. Como corolário dos princípios constitucionais referidos, o n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho veio consagrar que *o trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.*

2.3. Nos termos do n.º 1 do artigo 78.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, o direito a trabalhar a tempo parcial pode ser exercido por qualquer dos progenitores, ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental, ou dos regimes alternativos de trabalho a tempo parcial ou de períodos intercalados de ambos.

2.4. No que diz respeito às relações de trabalho no âmbito do sector privado, as condições de atribuição do mencionado direito a que se refere o n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho são as que constam dos artigos 78.º, 80.º e 81.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.5. O n.º 1 do artigo 80.º da referida lei consagra que o/a trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de trabalho a tempo parcial:

– solicitar ao empregador o trabalho a tempo parcial por escrito e com uma antecedência de trinta dias em relação à data do início do regime de trabalho pretendido;

– indicar o prazo previsto em que pretende gozar deste regime de trabalho, com um limite de dois ou três anos, consoante se trate de menos três filhos ou se trate de três filhos ou mais;
– declarar que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial e que não está esgotado o período máximo de duração deste regime de trabalho;
– indicar a repartição semanal do período de trabalho pretendida.

2.6. Cumpridos os referidos requisitos, o exercício de tal direito só pode ser recusado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, conforme n.º 2 do mencionado artigo 80.º, dispondo a entidade patronal do prazo de vinte dias, a partir da recepção do pedido do/a trabalhador/a, para informar por escrito o/a trabalhador/a sobre os fundamentos da intenção de recusa. Se não foi observado tal prazo considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a.

2.7. Quando seja indeferida a pretensão de um/a trabalhador/a é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, no prazo de 5 dias a seguir ao final do prazo estipulado para apreciação pelo trabalhador, sendo o pedido aceite nos seus precisos termos, caso não tenha sido solicitado (n.os 6 e 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

2.8. Do conteúdo da comunicação apresentada pela trabalhadora à entidade patronal, em 29 de Novembro de 2007, retira-se que a trabalhadora não efectuou um pedido ao abrigo do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, mas que remeteu ao empregador uma comunicação escrita, na qual informa que pretende trabalhar a tempo parcial no período compreendido entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2008, nos termos previstos na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 43.º do Código do Trabalho.

Com efeito:

O pai e a mãe têm direito a licença parental, prevista no artigo 43.º do Código do Trabalho, para assistência a filho ou adoptado e até aos seis anos da criança, desde que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal, consagrando o n.º 1 do referido preceito quatro formas, em alternativa, para o gozo desta licença:

a) a licença parental de três meses;
b) a trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
c) a períodos intercalados de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;

d) as ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que reguladas em convenção colectiva.

Ao trabalhador pai e à trabalhadora mãe cabe escolher a modalidade que melhor se adapte à sua situação, tendo em conta as necessidades da criança.

Para exercício de tal direito, basta o/a trabalhador/a dirigir aviso prévio ao empregador, por escrito, com antecedência de 30 dias[1] e indicar o início e o termo do período que vai gozar, o que foi observado pela trabalhadora na comunicação enviada ao empregador.

No que respeita ao conceito de trabalho a tempo parcial, estabelece o n.º 2 do artigo 78.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que *salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semanas (...).* Ora, tendo em consideração que a trabalhadora pratica um horário de trabalho entre as 8h e as 16h, ou entre as 16h e as 24h, e que pretende praticar um horário entre as 12h e as 16h, tal pretensão tem cabimento legal no preceito indicado.

De salientar que o gozo da licença não determina a perda de quaisquer direitos, sendo considerada como prestação efectiva de serviço, para todos os efeitos, salvo quanto à retribuição[2].

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego decide não emitir parecer ao abrigo dos n.ºs 2 e 6 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, dado que a trabalhadora efectuou uma comunicação ao empregador nos termos do n.º 6 do artigo 43.º do Código do Trabalho, para trabalhar a tempo parcial na modalidade prevista na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 43.º do Código do Trabalho.

3.2. Assim sendo, a CITE delibera comunicar ao empregador que este não deve impedir que a trabalhadora goze a modalidade de licença parental tal como consta da informação elaborada por esta, e entregue no dia 29 de Novembro de 2007, prevista na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 43.º do Código do Trabalho, uma vez que o exercício de tal não depende de autorização da entidade patronal, mas somente do cumprimento dos preceitos supra-indicados (n.º 6 do artigo 43.º do Código do Trabalho,

---

[1] N.º 6 do artigo 43.º do Código do Trabalho e n.º 1 do artigo 76.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

[2] N.º 1 do artigo 101.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

n.º 1 do artigo 76.º e n.º 2 do artigo 78.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho), o que foi observado pela trabalhadora.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE JANEIRO DE 2008

PARECER N.º 8/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *c)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 15 – DL-E/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 14/01/2008, a CITE recebeu da empresa …, L.da, cópia de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante …, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *c)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.2. Do referido processo consta apenas uma carta dirigida à trabalhadora, que refere o seguinte:

1.2.1. *Nos termos e para os efeitos da cessação do contrato de trabalho prevista nos artigos 402.º e seguintes do Código do Trabalho (Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto), vimos por este meio comunicar a V. Ex.a o seguinte:*

1. *Como deixámos de confeccionar a comida por nós comercializada, passando a contar com uma empresa fornecedora, o volume de compras da nossa empresa desceu drasticamente;*
2. *Nestes termos, o número de funcionários reduziu-se a menos da metade;*
3. *Com a reorganização da empresa, as funções de compras, pagamento a fornecedores, confecção de escala de serviço e outras tarefas similares têm sido assegurados pela gerência da empresa;*
4. *Como a função, com a categoria profissional de encarregada de loja, era desempenhada pela funcionária até 16 de Janeiro de 2007, antes do seu afastamento por baixa, licença de maternidade, nova baixa e férias, com retomo a 22 de Novembro de 2007; tendo o posto de trabalho correspondente a esta categoria de ser extinto, por força do até aqui exposto;*
5. *Como não existe nenhum outro posto de trabalho na empresa compatível com a categoria da trabalhadora, torna-se assim*

impossível a subsistência do seu contrato de trabalho com esta sociedade;

6. *Em resultado da situação acima referida, comunicamos a V. Ex.ª nos termos legais e para os efeitos dos artigos 402.º e seguintes e 423.º do Código do Trabalho (Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto), vimos por este meio comunicar a nossa intenção de extinguir o posto de trabalho que corresponde a categoria de encarregado de loja, com a consequente cessação de contrato de trabalho de V. Ex.ª com esta empresa;*
7. *Nos termos legais, colocamos à disposição de V. Ex.ª a indemnização a que tem direito, a qual lhe será paga a todo o tempo que queira outorgar o acordo legal de aceitação;*
8. *Entretanto, consideramos a decorrer o período legal de aviso prévio, com termo em 11/03/2008;*
9. *Continuam em vigor os termos da comunicação de 03/01/ /2007.*

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.*

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea *c)* do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra, no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, que *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres,* que é esta Comissão, conforme artigo 494.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta aquele Código.

2.2.1. É de salientar que, nos termos do n.º 4 do citado artigo 51.º do Código do Trabalho *é inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova desse facto ao empregador.*

2.3. Afigura-se, no presente despedimento por extinção de posto de trabalho, que o empregador não demonstrou ter preenchido os requisitos a que alude o n.º 1 do artigo 403.º do Código do Trabalho, não demonstrou ter observado os critérios estabelecidos no n.º 2 do mesmo artigo para a selecção dos postos de trabalho a extinguir, por referência aos respectivos titulares, caso existam, e não demonstrou ter procedido às comunicações previstas no artigo 423.º do mesmo Código, pois não provou que a trabalhadora tivesse recebido e não tivesse respondido no prazo de 10 dias à comunicação constante do processo de despedimento.

2.3.1. Na verdade, a alínea *c)* do n.º 1 do artigo 98.º, da Lei n.º 35/ /2004, de 29 de Julho, estabelece que *para efeitos do artigo 51.º do Código do Trabalho, o empregador deve remeter cópia do processo à CITE depois das consultas referidas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 424.º (do referido Código), no despedimento por extinção de posto de trabalho.*

2.4. Assim, a alínea *a)* do artigo 429.º do Código do Trabalho, estabelece que, *sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes e em legislação especial, qualquer tipo de despedimento é ilícito se não tiver sido precedido do respectivo procedimento.*

2.4.1. Sobre esta matéria, dispõem as alíneas *a), b)* e *c)* do artigo 432.º do Código do Código do Trabalho que *o despedimento por extinção de posto de trabalho é ainda ilícito sempre que o empregador não tiver respeitado os requisitos do n.º 1 do artigo 403.º, tiver violado o critério de determinação de postos de trabalho a extinguir, enunciado no n.º 2 do artigo 403.º e ou não tiver feito as comunicações previstas no artigo 423.º.*

2.5. Tal situação gera a ilicitude do despedimento por extinção de posto de trabalho pelos fundamentos anteriormente referidos.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante … promovido pela empresa …, L.^{da}, em virtude de se afigurar ilícito, por esta não ter disponibilizado à CITE a documentação que demonstre ter sido observado o respectivo procedimento.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE JANEIRO DE 2008

PARECER N.º 9/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 20 – DG/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 17 de Janeiro de 2008, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos da legislação mencionada em epígrafe, subscrito pelo gerente do Laboratório …, L.da, pelo instrutor do processo disciplinar e pela Senhora Dr.a … de Departamento de Recursos Humanos da empresa, relativamente à trabalhadora grávida …

1.2. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de parte da documentação constante do processo disciplinar, pelo que foi solicitado à entidade patronal o envio de cópia de três autos de depoimentos que constavam incompletos, bem como de cópia do contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora arguida.

1.3. Em 11 de Outubro de 2007, o Administrador do …, S.A., Senhor Dr. …, decidiu instaurar processo disciplinar à arguida…, (irmã da arguida …), com base numa participação disciplinar elaborada pelo mesmo e na sequência de ter tomado conhecimento que a arguida … teria utilizado, em seu favor, valores que pertenciam ao administrador da sociedade, conforme prova documental e prova testemunhal que foi anexada aos autos (fl. 1).
Na data da instauração do processo disciplinar, a arguida … foi suspensa preventivamente do exercício das suas funções. Após ter sido ouvida, declarou ter utilizado o valor inscrito nos cheques juntos à participação para pagar despesas suas. Mais declarou que não tinha sido ajudada na utilização dos cheques, mas que o livro de cheques da conta do Senhor Dr. … se encontrava no Departamento da Contabilidade e era controlado pelas quatro (4) pessoas que trabalhavam no Departamento (fls. 7 e 8).

1.4. Em 15 de Outubro de 2007, e após ter tomado conhecimento da eliminação de vários ficheiros do sistema informático e do reencaminhamento de mensagens indevidas (havendo fundadas suspeitas de tal ter sucedido para eventual ocultação de provas ou outros fins, uma vez que eram provenientes da área de trabalho da arguida …), o gerente da empresa decidiu instaurar processo prévio de inquérito (cfr. fl. 10), com

vista a apurar os factos imputados à mesma na nota de culpa e dos quais tomou conhecimento entre 15 de Outubro e 20 de Novembro de 2007.

– Na mesma data, a trabalhadora … informou o Senhor Dr. … de que a sua caixa de *e-mail* tinha sido violada e tinham sido enviados *e-mails* a colaboradores da empresa, em seu nome (fl. 276AJ).
– Em 18 de Outubro de 2007, a responsável pelo departamento financeiro, Senhora Dr.ª …, declarou que a arguida … tinha procedido ao levantamento dos cheques juntos à participação, e que juntava aos autos outros documentos que provavam idêntica situação. Mais declarou que fora realizada uma transferência bancária para a conta onde é depositado o salário da trabalhadora arguida (fls. 11 a 13).
– Em 22 de Outubro de 2007, a Senhora Dr.ª … declarou, quanto à matéria constante de fl. 10 dos autos, que elaborara o relatório anexo com um colega, do qual constavam os ficheiros eliminados pela arguida, sem que lhe tivesse sido solicitado a limpeza da área de trabalho. Acrescentou ainda que, no dia 28 de Agosto de 2007, a Senhora Dr.ª … detectara um acesso não autorizado ao seu computador na ferramenta *Outlook,* que originara o reencaminhamento de mensagens para a área de trabalho da arguida … e da sua irmã (fl. 52).
– Na mesma data, foi ouvida a testemunha …, que confirmou ter colaborado na elaboração do referido relatório e que, há cerca de três anos, a arguida tinha no seu computador pessoal ficheiros relativos a assuntos da empresa, mas que desconhecia se estava autorizada a tal (fl. 54).
– Em 24 de Outubro de 2007, a testemunha …declarou que passou um fim-de-semana com a arguida … e a arguida … e que ambas tinham efectuado compras que não estavam ao alcance da testemunha. Referiu ainda que a … lhe tinha exibido uma mensagem pessoal da colega …, que imprimira na sua área, e que lhe tinha exibido um *e-mail* da colega … com conteúdo de carácter profissional, pelo que considerou que a … conhecia as *passwords* de acesso à área reservada dos colegas. Mais referiu que a arguida lhe tinha dito que cancelava os pedidos de impressão da colega … e que não lhe iria prestar informação sobre as tarefas que desempenhava (fls. 67 e 68).
– Em 25 de Outubro de 2007, a testemunha … (mãe das arguidas … e …) declarou que a arguida … nada sabia sobre as apropriações indevidas da conta pessoal do gerente da empresa e que a … e a … não faziam gastos exagerados (fls. 73 e 74).
– Em 29 de Outubro de 2007, a testemunha … requereu a junção aos autos da listagem de cheques e das respectivas cópias dos cheques

das contas do gerente da empresa que se encontravam à ordem da irmã da arguida e que não incluíam os pagamentos devidos por salários à trabalhadora (fls. 78 a 112).

– Em 29 de Outubro de 2007, a testemunha … declarou que as contas pessoais dos gerentes da empresa eram controladas pela irmã da arguida e, na sua ausência, pela própria …, e que todas as empresas pertenciam ao grupo … (fls. 113 e 114).
– Em 2 de Novembro de 2007, a testemunha … declarou que nunca tivera em seu poder e à sua responsabilidade o livro de cheques das contas dos gerentes da empresa, embora alguns pagamentos tivessem sido efectuados com cheques das contas do Senhor Dr. … e da esposa, mas que eram a … e a … que lhe entregavam os cheques que se encontravam à ordem do beneficiário. Referiu ainda que era a arguida que fazia todos os pagamentos pessoais do Senhor Dr. …, e que lhe tinha sido atribuído um prémio que nunca lhe foi pago, embora tivesse sido dada ordem de pagamento (fls. 116 e 117).
– Em 2 de Novembro de 2007, a testemunha … declarou que juntava aos autos nova relação de cheques indevidamente levantados pela arguida … da conta pessoal do gerente da empresa, sendo que um desses cheques tinha sido transferido para a conta pessoal do marido da irmã da arguida … (fls. 118 e 119).
– Por indicação de …, em 28 de Novembro de 2007, foi ouvida a arguida … que declarou que a irmã é trabalhadora da empresa …, e que os administradores do grupo de empresas tinham duas contas pessoais. Mais declarou que processava os salários às pessoas do grupo e que no sector contabilístico trabalham quatro pessoas (fls. 275 e 276).
– Em 12 de Dezembro de 2007, a arguida declarou que os montantes diários efectuados no caixa são creditados diariamente na conta do Senhor Dr. … e que os valores eram entregues à colega … que os deposita na conta do gerente do empresa, embora tivesse chegado a pagar mercadoria com cheques seus, cujo valor lhe fora restituído. Mais declarou que as contas bancárias do Senhor Dr. … e outras estavam acessíveis a todas as pessoas que trabalham na contabilidade e à Senhora Dr.ª … e Senhora D.ª …, mas que não tinha conhecimento da existência de cheques em branco. Igualmente declarou que os códigos de acesso às contas bancárias eram conhecidos por todas as pessoas da contabilidade e por outras/os colegas, sendo os códigos para operações e transferências só conhecidos do Senhor Dr. … e da gerência (fls. 276AF a 276AJ).
– Na mesma data, foi ouvido o marido da arguida … que esclareceu matéria relativa ao empréstimo concedido pelo Senhor Dr. … à sua esposa (fl. 276AP).

– Em 7 de Novembro de 2007, a arguida … (na qualidade de testemunha) declarou que movimentava a conta n.º … do … para efectuar pagamentos de dívidas, rendas e férias a terceiros e que tinha o livro de cheques relativos à conta n.º … do … para entregar dinheiro ao Senhor Dr. … ou para donativos sem recibo, mas que escrevia no canhoto a referência. Mais declarou que o Senhor Dr. … não assinava cheques em branco, embora tivesse havido situações em que não tivesse sido preenchido o nome do beneficiário, e que era a sua irmã … que fazia o aprovisionamento das contas. Igualmente declarou que pedira desculpa à … e ao Senhor Dr. …, relativamente ao facto de ter entrado indevidamente no *e-mail* da colega …, mas que vira um *e-mail* enviado ao colega … e que o reencaminhara para a … e talvez para a … e para a … para alertar as colegas para possíveis falta de respeito com os colegas licenciados. Declarou ainda que relativamente ao cheque …, datado de 10/12/2004, do … e da conta pessoal do Senhor Dr. … n.º …, procedera ao levantamento do mesmo para efectuar pagamentos a médicos, conforme documentos existentes na empresa.

  Mais declarou que no que respeita ao cheque n.º …, do …, da mesma conta, não sabia a que se referia tal, nem poderia precisar a que se tivesse destinado, mas supostamente o usara para efectuar algum pagamento ou levantamento a pedido do gerente e que relativamente ao cheque n.º …, datado de 11/07/2005, se tratava de uma situação semelhante, sendo que os documentos estavam documentados na contabilidade com a fotocópia do cheque e é provável que lá se encontrasse o pedido do gerente.

  Igualmente declarou que relativamente ao cheque n.º … da mesma conta, tal importância se encontrava no cofre, conforme foi confirmado pelo instrutor do processo e pela secretaria, e que não eliminou nenhum ficheiro, embora outras pessoas soubessem a sua *password.* Afirmou ainda nada saber sobre os acessos às contas do gerente, via Banco … net (fls. 301 a 305).
– Em 12 de Novembro de 2007, a testemunha … declarou que a arguida … tivera influência no seu afastamento da coordenação de pessoal, havia dois anos (fls. 327 a 328).
– Na mesma data, a testemunha … afirmou que a trabalhadora arguida lhe tinha referido que não tinha nada a ver com o caso da irmã (fl. 327).
– Na mesma data, a testemunha … afirmou que a …, quando soubera da suspensão da irmã, não fizera qualquer comentário e que acompanhara a arguida e a sua irmã à …, em Sevilha, há cerca de 4 anos (fls. 329 e 330).

– Em 14 de Novembro de 2007, a testemunha … declarou que, quando fora admitido na empresa …, não pagara o curso de …, mas que não sabia se tal ocorrera por influência da arguida ou do Senhor …, mas que se encontrava disponível para efectuar tal pagamento (fls. 331 e 332).
– Em 15 de Novembro de 2007, a testemunha … declarou que, quando fora admitido na empresa, a arguida lhe dissera para estudar bem a tabuada, uma vez que era habitual o Senhor Dr. … fazer perguntas sobre tal, e que no dia da entrevista a arguida lhe dissera o número da tabuada de multiplicar (fl. 333).
– Na mesma data, a testemunha … afirmou que, quando era efectuado algum pagamento com cheque, era colocado no mesmo o número da ficha associado à contabilidade e que tinha encontrado na sala da … alguns canhotos em branco das empresas do grupo (fls. 334 a 335).
– Em 16 de Novembro de 2007, a testemunha … referiu que entregara alguns cheques à arguida que respeitavam à amortização do empréstimo, que lhe fora concedido pelo Senhor Dr. …, mas que a arguida … e a arguida … nunca lhe entregaram qualquer comprovativo. Referiu ainda que não tinha recebido qualquer gratificação relativa ao ano de 2006, e que fora aconselhada pela … a não falar no assunto ao Senhor Dr. … e ao Senhor Dr. …. (fl. 373).
– Em 16 de Novembro de 2007, a testemunha … declarou nunca ter recebido da arguida quaisquer importâncias em cheques ou numerário, e que quando fazia deslocações entregava os recibos de despesa e mais tarde recebia o valor correspondente. Declarou ainda que a arguida nunca lhe entregara elevadas quantias em numerário para serem entregues às Administrações Regionais de Saúde ou a outras entidades, com o objectivo de negociar acordos entre empresas do grupo (fl. 381).
– Em 16 de Novembro de 2007, a testemunha … declarou juntar aos autos fotocópias de cheques emitidos pela arguida … sem constar dos mesmos indicação a quem se destinavam, mas que haviam sido pagos pelos colegas, via internet, devido ao facto de a arguida ter entrado de baixa médica e não ter avisado o sector dos Recursos Humanos (fl. 382).
– Em 22 de Novembro de 2007, a testemunha … declarou que a arguida não respeitava as hierarquias, na medida em que os trabalhadores afectos às unidades que coordenava comunicavam as horas extraordinárias a pagar e não era informado de tal. Mais declarou que a arguida justificava ainda as ausências ao serviço e não lhe solicitava parecer, e que os pagamentos processados pela … eram quase todos efectuados por transferência bancária (fl. 401).

– Em 20 de Dezembro de 2007, a arguida … (na qualidade de testemunha) declarou que quem tinha acesso às pastas de trabalho a nível informático era a Senhora Dr.ª … e o colaborador …, e que a … não desempenhava quaisquer funções de controlo relativamente às contas do Senhor Dr. … e da esposa. Mais declarou que o gerente não entregava directamente os cheques à arguida, uma vez que estes eram levantados no banco pelos funcionários e ficavam na prateleira da sala da contabilidade. Igualmente declarou que a … levava ficheiros para casa para poder trabalhar, mas com ordem do Senhor Dr. …, e que foi a Senhora Dr.ª … que pedira à … para dizer ao … que estudasse a tabuada (fls. 471 a 473).
– Em 14 de Dezembro de 2007, a testemunha … declarou que era falso terem sido pagas comissões não declaradas ao Senhor Dr. … e efectuados outros pagamentos, e que quem tinha acesso às contas pessoais do Senhor Dr. … e da esposa eram a … e a …, sendo estas que preenchiam os cheques, excepto quando se encontravam ausentes. Mais declarou que o livro de cheques de uma das contas do … estava ao cuidado da … e na gaveta da sua secretária e não na área da contabilidade. Igualmente declarou que os cheques utilizados pela … se encontravam na prateleira da contabilidade e ao cuidado da mesma, sendo esta a preencher os cheques, e quando se ausentava deixava os cheques com a arguida … Também declarou que a arguida fizera desaparecer livros de canhotos, outros deixara-os em branco e rasurara outros, para fazer crer que esses cheques e canhotos tinham sido pagos a outras pessoas e não a si própria. Por outro lado, a maioria dos livros de canhotos dos cheques juntos aos autos haviam desaparecido e muitos dos que haviam sido encontrados não tinham qualquer referência, mas que nunca havia nas prateleiras cheques assinados em branco pelo Senhor Dr. … Igualmente declarou que a arguida geria a conta, por forma a que os levantamentos ilícitos tivessem sempre cobertura, e que a arguida … tinha entrado na caixa do *e-mail* da … (cfr. fls. 489 a 491).

1.5. Da nota de culpa (a fls. 408 a 449) consta, em síntese, que:

1.5.1. A arguida … foi suspensa do exercício das suas funções na data do envio da nota de culpa, em 28 de Novembro de 2007.

1.5.2. Desde Fevereiro de 1998 que a arguida exerce as funções correspondentes à categoria profissional de segundo escriturário na área de Recursos Humanos do …, L.da (empresa que faz parte do Grupo …), sendo gerentes da sociedade o Senhor Dr. … e a sua esposa Senhora Dr.ª …, ela com 64 anos de idade e ele com 71 anos de idade (artigos 1 a 4 da nota de culpa).

1.5.3. Na qualidade de gerente da sociedade e de administrador das empresas do grupo, o Senhor Dr. … entregou os livros de cheques da sua conta pessoal à arguida e à sua irmã …, para efectuar o pagamento de despesas relativas às necessidades das empresas do grupo.
A arguida concordou em executar tais funções, desde que fora admitida ao serviço do …, L.da (artigo 5.º da nota de culpa).

1.5.4. Entre 9 e 11 de Outubro de 2007, e no seguimento das diligências realizadas pelo director financeiro geral do grupo, foram detectados quatro (4) cheques passados à ordem da irmã da arguida, nos quais a mesma colocou indevidamente o seu nome e recebeu os valores neles inscritos. Após ter sido instada sobre tal e já no decurso do processo disciplinar que lhe foi instaurado, a mesma veio a confessar ter recebido indevidamente o valor constante dos referidos cheques, sob o …, da conta n.º …, e que devia ao Senhor Dr. … (gerente da empresa) € 7.000,00, embora não tenha procedido a qualquer pagamento, conforme foi confirmado pelo Senhor Dr. … (artigos 7.º a 16.º da nota de culpa).

1.5.5. Posteriormente, e em 11 de Outubro de 2007, a arguida … confessou ainda que, para além do valor inscrito nos cheques, devia ao Senhor Dr. … € 5.200,00, mas que era sua intenção devolver os valores referidos (artigos 17.º a 20.º).

1.5.6. À medida que se foram desenrolando as investigações junto das entidades bancárias (… e …), foram constatados mais cheques passados à ordem da irmã da arguida que respeitavam a contas pessoais dos gerentes que eram controladas por … e, na sua ausência, pela arguida …, a quem cabia efectuar pagamentos salariais e outros, bem como de tratar de processos de carácter administrativo (artigos 26.º a 31.º da nota de culpa).

1.5.7. Foi apurado pela entidade patronal que, quando havia falta de dinheiro nas empresas, a arguida … apresentava os cheques ao Senhor Dr. … e, por vezes, à sua esposa e estes assinavam os cheques e a irmã da arguida colocava o seu nome no cheque e recebia os respectivos valores (artigos 33.º a 36.º da nota de culpa).

1.5.8. Durante os meses de Setembro e Outubro de 2007, o sector informático e o responsável pelo sector financeiro verificaram interferências nos acessos ao sistema informático da empresa, o que levou a crer que tivesse havido tentativas de acesso não

permitidas e uso de *passwords* informáticas, pelo que foram alteradas as *passwords,* tendo em conta que a arguida e a sua irmã sabiam da *password* informática do chefe do centro informático, sem que tal lhe tivesse sido disponibilizado (artigos 47.º a 49.º da nota de culpa).

1.5.9. Em 12 de Outubro de 2007, foram realizados vários *logoff* informáticos da sessão da arguida … fora do horário de funcionamento da empresa (artigo 50.º da nota de culpa).

1.5.10. No dia 12 de Outubro de 2007, foi realizado um *backup* informático da pasta da arguida … e foi verificado que tinham sido eliminados 319 ficheiros que respeitavam a salários, quadros de pessoal, profissões, primeiros socorros, etc., sem que tivesse sido solicitada a limpeza da área de trabalho, o que leva a crer que os ficheiros tenham sido retirados pela arguida ou pela sua irmã para se protegerem mutuamente ou para usarem esses dados para outros fins (artigos 52.º a 54.º da nota de culpa).

1.5.11. Em 18 de Outubro de 2007, foram feitas tentativas de acesso à conta dos gerentes no …, via internet, que foram rejeitadas em resultado da alteração das *passwords* informáticas, o que leva a crer que tenha sido a arguida ou a irmã, uma vez que ambas possuíam a *password* de acesso ao … internet e se substituíam uma à outra nas suas funções (artigos 56.º a 57.º da nota de culpa).

1.5.12. Devido ao exposto, a entidade patronal suspeita que a arguida … saiba da actividade ilícita da irmã, uma vez que esta tinha acesso a toda a informação, efectuava pagamentos e transferências bancárias e controlava os livros de cheques e canhotos relativos às contas pessoais dos gerentes, pelo que, de modo a serem afastadas as suspeitas, convidou a arguida … a apresentar documento comprovativo dos movimentos das suas contas bancárias e do seu marido nos últimos 5 anos e a autorizar uma auditoria às contas que tem com a irmã e familiares (artigos 58.º, 86.º e 87.º da nota de culpa).

1.5.13. Acresce ainda que foram conferidos os canhotos dos cheques com os próprios cheques e havia muitos canhotos desaparecidos, encontrando-se outros em branco e alguns em nome do Senhor Dr. … (artigo 63.º da nota de culpa).

1.5.14. A arguida … levou para sua casa, em suporte informático, diversa informação das empresas do grupo sem estar autorizada, nomeadamente documentação respeitante a salários, processa-

mentos, ficheiros de pessoal, gratificações 2004, 2005, 2006, mapas de férias, gestão de contratos, etc., quando sabia que tal não lhe era permitido de acordo com a declaração de confidencialidade a fl. 406A, pelo que deve entregar imediatamente tal (artigos 73.º, 139.º e 140.º da nota de culpa).

1.5.15. Em 28 de Agosto de 2007 e em datas posteriores, a arguida acedeu à área reservada de duas colegas (… e …) e fez reencaminhamento de mensagens sem estar autorizada, tendo, assim, faltando ao respeito às colegas e violado o dever de lealdade para com o seu superior hierárquico, Senhor Dr. …, uma vez que quando foi confrontada pelo dirigente, afirmou não ter acedido à área das colegas e só perante prova veio a confessar (artigos 74.º a 82.º e 143.º da nota de culpa).

1.5.16. À trabalhadora …, funcionária da empresa …, foi prometido um prémio pela entidade patronal e a trabalhadora nunca recebeu tal, nem lhe foi dada qualquer explicação sobre o assunto, embora coubesse à arguida processar o valor do prémio e tivesse na sua posse o documento com indicação do valor a processar (artigo 88.º da nota de culpa).

1.5.17. A arguida … encontra-se incapacitada para o trabalho por estado de doença, desde 15 de Outubro de 2007, e por carta registada foi solicitada a sua comparência na empresa, a fim de ser ouvida no processo disciplinar, No entanto, remeteu carta a dizer que não poderia comparecer, visto necessitar de repouso absoluto. Notificada para apresentar prova sobre tal, apresentou uma baixa médica que menciona expressamente que estava autorizada a sair da residência. Por outro lado, foi solicitado à arguida que apresentasse atestado médico da situação de gravidez e esta apresentou apenas uma simples declaração médica que referia que estava grávida de onze semanas e dois dias (fl. 306), e da qual não constava indicação de qualquer impossibilidade de ser ouvida na data indicada pela entidade patronal. A arguida acabou por comparecer noutra data indicada pela entidade patronal, mas não entregou atestado médico conforme lhe foi solicitado, pelo que desobedeceu à entidade patronal (artigos 90.º a 99.º e 144.º da nota de culpa).

1.5.18. A arguida … foi ouvida em 7 de Novembro de 2007, e, acerca dos cheques identificados a fls. 313 e 314, referiu que os mesmos serviram para efectuar pagamentos ou para levantar dinheiro para o Senhor Dr. …, embora se encontre ainda em investigação o cheque do … da conta n.º …, no valor de

€ 3.500,00, uma vez que o mesmo foi recebido pela arguida e como tal deverá esclarecer o assunto (artigos 100.º e 101.º da nota de culpa).

1.5.19. Em finais de Maio de 2007, a arguida favoreceu a entrada de familiares na empresa na fase de recrutamento e de selecção, nomeadamente do seu primo …, o qual frequentou um curso de formação e a quem disse que iria receber a mesma remuneração que os/as outros/as colegas, quando não estava a autorizada a referir tal (artigos 107.º a 108.º da nota de culpa).

1.5.20. A arguida … exerceu ainda influência no recrutamento de um outro colaborador de nome …, uma vez que lhe disse que tinha de estudar a tabuada. Acresce que, no dia da entrevista, a arguida lhe disse ainda um número da tabuada de multiplicar que o Senhor Dr. … costumava perguntar, o que viciou as provas de recrutamento e selecção (artigos 109.º a 110.º da nota de culpa).

1.5.21. Entre Março e Outubro de 2007, a arguida … preencheu cheques que foram assinados pelos gerentes, cujos canhotos não foram preenchidos (artigos 112.º a 121.º da nota de culpa).

1.5.22. Foi ainda apurado que a arguida … era desorganizada a nível administrativo, uma vez que foram encontradas na sua posse avultadas quantidades de material de escritório, sem que haja justificação para tal (artigo 122.º da nota de culpa).

1.5.23. A arguida … foi incumbida de prestar informação sobre aspectos administrativos à sua colega estagiária … (admitida ao serviço da entidade patronal em 1 de Junho de 2007) e procurou, por todos os meios, nada lhe ensinar e fez questão de dizer à colega … que não lhe ensinaria nada (artigos 123.º a 125.º da nota de culpa).

1.5.24. A empresa foi notificada pela Autoridade para as Condições do Trabalho, em 20 de Junho de 2007, para proceder ao pagamento de duas coimas, devido ao facto de a arguida … não ter procedido ao envio dos horários de trabalho dos trabalhadores que circulam com viaturas da empresa. Sucede que a trabalhadora não efectuou o pagamento dentro do prazo, nem remeteu os horários de trabalho, conforme lhe foi indicado, nem avisou a entidade patronal de tal (artigos 126.º a 129.º da nota de culpa).

1.5.25. Não corresponde à verdade que a arguida … não efectuasse a gestão dos empréstimos concedidos aos trabalhadores pelo

gerente, uma vez que foi encontrado na gaveta da sua secretária, em 20 de Novembro de 2007, um documento que indicava que a Senhora D.ª … devia ao Senhor Dr. … € 200,00 em 4 de Março de 2004. Acresce ainda que a trabalhadora … efectuou vários pagamentos relativos ao seu empréstimo e a arguida … nunca lhe entregou qualquer comprovativo, nem comunicou tal à contabilidade (artigos 130.º a 131.º da nota de culpa).

1.5.26. Durante o ano de 2007, a arguida … processou mensalmente horas extraordinárias a trabalhadores das clínicas …, L.da, sem estar autorizada ou ter o visto das chefias (artigo 132.º da nota de culpa).

1.5.27. Os factos descritos representam uma grave violação dos seus deveres profissionais, nomeadamente dos constantes do artigo 121.º do Código do Trabalho, sendo passíveis de despedimento com justa causa nos termos dos n.os 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho (artigos 135.º, 136.º e 137.º da nota de culpa).

1.5.28. A arguida praticou os factos constantes da nota de culpa, *(...) de modo contínuo e permanente sabendo que os gerentes da empresa confiavam em si, pelo que abusou da confiança em si depositada (...).*

1.5.29. Os factos constantes da nota de culpa constituem ainda ilícito criminal, se tiver havido comparticipação da arguida nos actos cometidos pela sua irmã, quer no que respeita ao recebimento de valores indevidos, quer quanto à subtracção de documentação da empresa, pelo que foi cometido o crime de furto de cheques, abuso de confiança, dano, eventual burla informática e falsificação (artigos 137.º e 138.º da nota de culpa).

1.5.30. A entidade patronal fixou à trabalhadora um prazo de 10 dias úteis, para, querendo, consultar o processo e responder por escrito à nota de culpa, e requerer quaisquer diligências probatórias pertinentes para a descoberta da verdade.

1.6. Na resposta à nota de culpa (a fls. 450 a 461 dos autos), a trabalhadora alegou, em síntese, que:

a) a entidade patronal se pretende vingar da irmã, e a pretende despedir sem qualquer contrapartida;
b) para concretizar tais objectivos, não se privou de formular juízos de intenção e outras falsidades atentatórias da sua honra e consideração que irão ser objecto de procedimento judicial;

c) a nota de culpa possui deficiências insupríveis, uma vez que a arguida não se pode defender de meras hipóteses e presunções;
d) não se apropriou de dinheiro dos gerentes, nem preencheu ou utilizou abusivamente cheques dessas pessoas;
e) não procedeu a transferências ilícitas de fundos de contas bancárias das mesmas pessoas, nem auxiliou quem quer que fosse a praticar esses actos, nem teve conhecimento dos mesmos;
f) não fez *logoffs, backups, deletes* informáticos ou outros procedimentos ilegais nos computadores da entidade patronal;
g) não desempenha quaisquer funções de controlo ou outras relativamente às contas bancárias pessoais dos gerentes da empresa ou aos cheques dessas contas;
h) o Senhor Dr. … nunca lhe entregou os livros de cheques dessas contas e que a generalidade dos/as trabalhadores/as administrativos/as sabia que os livros de cheques se encontravam numa prateleira aberta, na sala do departamento financeiro, à qual todos aqueles trabalhadores tinham livre acesso;
i) que não corresponde à verdade que os aludidos cheques se destinassem a efectuar pagamentos das empresas do grupo para cobrir as suas necessidades;
j) as contas bancárias dos gerentes eram creditadas com fundos de operações ilegais, nomeadamente com fundos provenientes de diferenciais entre os valores declarados e os valores reais das vendas de imóveis efectuadas pela …, L.^{da};
k) os débitos das mencionadas contas bancárias se destinavam a pagamentos não declarados de trabalhadores e prestadores de serviços de várias empresas do grupo, a pagamento de comissões não declaradas a …, a pagamento de comissões não declaradas ao Senhor Dr. …, a entregar elevadas quantias em numerário ao Senhor Dr. … (Coordenador das relações e contratos com entidades públicas e privadas), sempre que este se deslocava à Administração Regional de Saúde ou a outras entidades oficiais, a fim de negociar acordos entre estas e as empresas do grupo;
l) os fundos das contas pessoais dos gerentes não pertenciam à entidade patronal, nem se destinavam à actividade desta;
m) o Senhor Dr. … exigia a trabalhadores das empresas do grupo que preenchessem cheques destinados a certos pagamentos e levantamentos [os indicados na alínea *k)*] e se deslocassem aos bancos e procedessem ao levantamento das quantias apostas em alguns cheques e as entregassem a ele próprio, ao Senhor Dr. … ou a outros quadros;
n) igualmente exigia a trabalhadores que depositassem alguns cheques nas suas próprias contas bancárias ou para aí transferissem fundos

das contas bancárias pessoais dos gerentes e entregassem mais tarde as respectivas quantias em dinheiro às mesmas pessoas, o que era executado por estes nos precisos termos;

o) os livros de cheques das contas bancárias pessoais dos gerentes serviam para os efeitos descritos e permaneciam numa prateleira aberta da sala onde trabalhavam os elementos da contabilidade;

p) para os efeitos descritos, a arguida e outras trabalhadoras das empresas do grupo, pelo menos seis deles, conheciam os códigos de acesso pela Internet às contas bancárias dos gerentes da empresa;

q) para além do que lhe foi pedido para executar, nada teve a ver com os factos descritos nos artigos 71.º, 84.º e outros da nota culpa;

r) vários trabalhadores das empresas do grupo conheciam as *passwords* uns dos outros e acediam frequentemente às áreas reservadas de computadores que não eram os seus e faziam cópias de ficheiros desses computadores, as quais eram utilizadas para trabalharem noutros computadores, designadamente nas suas casas, e que também assim procedeu, mas tal facto era do conhecimento da gerência;

s) a serem praticados os factos referidos na nota de culpa terão sido praticados por terceiros e não por si, uma vez que só para trabalhar acedeu a computadores de outros colegas, mas dentro das instalações da empresa;

t) enviou aos/às colegas o *e-mail* constante a fl. 277 dos autos, com o objectivo de proteger a Senhora Dr.ª …, visto a mesma ser alvo de gozo por parte de vários colegas, embora se tenha arrependido de ter tido esse comportamento e o tenha negado perante o Senhor Dr. …;

u) quando recebeu a primeira carta da entidade patronal para comparecer no local de trabalho, com o objectivo de prestar declarações, respondeu a referir que tinha tido uma ameaça de aborto e necessitava de repouso absoluto, e que, em face da segunda carta da entidade patronal a solicitar que apresentasse atestado médico da situação de gravidez, entregou de imediato uma declaração médica comprovativa de que estava grávida;

v) também compareceu no local de trabalho, na data combinada com a entidade patronal, embora tivesse corrido riscos para a sua saúde;

w) quanto às pretensas influências relativas à contratação de pessoal, nunca fez mais que informar as pessoas que existiam vagas nas empresas e das condições de trabalho das categorias profissionais correspondentes a essas vagas e das exigências para o efeito, ou transmitir aos gerentes da empresa que conhecia algumas pessoas com determinados perfis para as vagas;

x) que desconhece a que se refere o artigo 88.º da nota de culpa;

z) no que se refere às eventuais omissões nos canhotos dos cheques ou nos registos destes é possível que tal tenha sucedido, uma vez que muitos dos pagamentos terem sido efectuados a partir de sacos azuis, mas que todos os pagamentos que passaram por si e foram efectuados licitamente se encontram contabilisticamente registados;
aa) muitos dos cheques referidos nos artigos 112.º e seguintes da nota de culpa não pertencem à entidade patronal, mas a terceiros;
bb) no que respeita aos horários de trabalho dos trabalhadores que circulam com viaturas, sempre elaborou tal e procedeu à sua entrega, mas que não pode ser responsabilizada pelo facto de os colegas não os colocarem nas viaturas;
cc) não pode ser responsabilizada por os processos contra-ordenacionais não terem sido contestados, ou não terem sido pagas as respectivas coimas, uma vez que o prazo para tais efeitos terminaram após ter entrado de baixa médica e que o processamento do trabalho suplementar é processado com base nos registos que lhe são fornecidos, sendo elaborados em conformidade com as instruções das chefias;
dd) os empréstimos particulares concedidos pelo Senhor Dr. … nunca foram objecto de registo contabilístico e que tal se encontra fora da relação profissional;

1.7. A trabalhadora arguida requereu a audição da testemunha …, sua irmã, e a quem foi também instaurado processo disciplinar.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. No que se refere a matéria sobre protecção no despedimento de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, em conformidade com a legislação comunitária, nomeadamente com a Directiva 76/207, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE, e com a Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, a legislação nacional prevê uma protecção especial no despedimento de estas trabalhadoras, ao consagrar a obrigatoriedade de o empregador (e não da trabalhadora) solicitar parecer prévio da CITE, sempre que pretenda despedir uma trabalhadora neste estado.

O despedimento por facto imputável àquelas trabalhadoras presume-se feito sem justa causa, devendo o empregador apresentar prova em contrário, ou seja, prova em como aquela trabalhadora não está a ser despedida sem justa causa (cfr. n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).

É neste enquadramento que importa verificar se foi comprovada alguma acusação contra a trabalhadora que justifique a aplicação da sanção de despedimento.

Com efeito:

2.2. Embora a arguida alegue que a entidade patronal não tem legitimidade para instaurar processo disciplinar pelo facto de as contas pessoais dos gerentes não serem pertença da entidade empregadora, afigura-se-nos que tal é irrelevante, na medida em que a arguida desempenhava funções de pagamentos, recebimentos e efectuava transferências bancárias desde que fora admitida na empresa (cfr. depoimento de … a fl. 113, depoimento de … a fls. 116 e 117, depoimento de … a fl. 373, depoimento de … a fls. 489 e seguintes, e o que é referido pela trabalhadora arguida nos artigos 23.º a 33.º da resposta à nota de culpa).

2.3. Relativamente aos factos constantes dos pontos 1.5.8., 15.9., 1.5.10. e 1.5.11. – embora a arguida dispusesse de informação sobre as *passwords* de vários/as trabalhadores (cfr. depoimento de … a fls. 52 e seguintes), não se pode responsabilizar a arguida pelas tentativas de acesso ao sistema informático, pelos encerramentos de sessão efectuados no seu computador fora do horário de funcionamento da empresa e pela eliminação dos 319 ficheiros referidos no artigo 53.º da nota de culpa, uma vez que, por um lado, a entidade patronal refere na nota de culpa não ter a certeza que a arguida tenha praticado tais actos (*vide* artigos 51.º e seguintes). Por outro lado, há ainda que considerar que havia outros/as trabalhadores/as que sabiam das referidas *passwords,* nomeadamente a irmã da arguida (cfr. depoimento de … a fls. 52 e seguintes, relatório elaborado por … a fls. 55 e 56 dos autos e artigos 54.º e 55.º da nota de culpa).

De salientar ainda que a testemunha … refere que quem tinha acesso às pastas de trabalho a nível informático era a Senhora Dr.ª … e o colaborador … (cfr. fl. 471 dos autos).

Também no que respeita às tentativas de acesso à conta bancária dos gerentes da empresa, via internet, não se poderá considerar provado que tenha sido a arguida a efectuar tal, uma vez que havia outros/as trabalhadores/as que conheciam o código de acesso à referida conta, nomeadamente a sua irmã …, conforme é referido no artigo 57.º da nota de culpa.

2.4. Relativamente aos factos constantes dos pontos 1.5.14., 1.5.16., 1.5.19., 1.5.20., 1.5.22., 1.5.23., 1.5.25., 1.5.26. do presente parecer (embora não se encontrem devidamente circunstanciados em termos de tempo, de modo e de lugar), salienta-se o seguinte:

– No que se refere ao facto de a trabalhadora ter levado para casa, em suporte informático, diversa informação da empresa sem estar autorizada, designadamente os ficheiros indicados no ponto 1.5.14. do parecer – embora a testemunha … refira que visualizou no

computador pessoal da arguida ficheiros que continham informação da empresa, tal já ocorreu há 3 anos (cfr. fl. 54 dos autos).

Por outro lado, e muito embora não identifique os ficheiros, a arguida refere que levava ficheiros para casa para poder trabalhar, mas que tal era do conhecimento da entidade patronal (cfr. artigos 36 a 39 da resposta à nota de culpa), o que é corroborado pela sua irmã … a fl. 472 dos autos.

– No que se refere ao facto de à trabalhadora … ter sido prometido um prémio pela entidade patronal (ponto 1.5.16.) e nunca o ter recebido, embora se encontrasse na posse da arguida o documento com indicação do valor a processar – dos dados do processo retira-se que à referida trabalhadora não foi pago o prémio. No entanto, a entidade patronal não prova que a arguida tenha recebido autorização para efectuar tal pagamento, dado a trabalhadora referir que os processamentos eram efectuados em função dos registos que lhe eram fornecidos, o que é corroborado pela testemunha … a fl. 472A dos autos.
– No que se refere ao facto de a arguida ter favorecido a entrada de um primo na empresa, na fase de recrutamento e de selecção e a quem disse que iria receber a mesma remuneração (ponto 1.5.19.) – apenas se prova que a arguida disse ao seu primo que o salário era igual aos dos outros colegas, mas não é indicado nenhum nome de colega (cfr. depoimento de … a fl. 331 dos autos).
– No que respeita ao facto de a arguida ter influenciado o recrutamento do colaborador … (ponto 1.5.20.) ao referir-lhe certos pormenores – tal encontra-se provado, de acordo com o depoimento da testemunha … a fl. 333 dos autos.

  No entanto, não se poderá considerar que com tal comportamento a arguida tenha impossibilitado a relação laboral e tenha causado prejuízos sérios à sua entidade patronal e como tal se encontrem reunidos os requisitos para o despedimento com justa causa referidos nos n.^{os} 1 e 2 do artigo 396.^{o} do Código do Trabalho.
– No que respeita ao facto de terem sido encontradas avultadas quantidades de material de escritório na secretária da arguida (ponto 1.5.22.), tal não se poderá considerar provado, na medida em que a trabalhadora e as testemunhas indicadas não se debruçaram sobre este facto e a arguida não se pronunciou sobre tal.
– No que concerne ao facto de a arguida ter sido incumbida de prestar informação sobre aspectos administrativos à sua colega … e nada lhe ter ensinado e ainda ter dito à colega … que não lhe ensinaria nada (ponto 1.5.23.), não resulta dos autos qualquer elemento que indique que a arguida estava incumbida dessa tarefa. Ainda assim, a trabalhadora … refere que a arguida … tentou evitar transmitir-lhe conhecimento de questões da empresa de ordem administrativa, mas não

aponta nenhuma situação concreta em que tal tenha sucedido (cfr. fl. 390A). Acresce ainda que a trabalhadora … nada refere sobre tal.

– Embora coubesse à arguida efectuar a gestão de empréstimos concedidos pelo Senhor Dr. … (ponto 1.5.25.), e a trabalhadora … tenha efectuado pagamentos relativos ao seu empréstimo à arguida e não tenha recebido o correspondente comprovativo e comunicado à contabilidade tal (cfr. fl. 373), não se poderá considerar provado que a arguida se tenha apropriado das importâncias recebidas, na medida em que tal não é alegado na nota de culpa, nem que a arguida tivesse que comunicar tal à contabilidade, uma vez que a prova produzida nada refere sobre os procedimentos a tomar pela arguida naquelas situações.
– No que respeita ao facto de a arguida ter processado mensalmente horas extraordinárias a trabalhadores/as sem estar autorizada para tal (ponto 1.5.26.) – embora a testemunha … confirme tal (cfr. fl. 401 dos autos), não indica a quem foram processadas as horas extraordinárias para se poder aferir se a arguida desrespeitou algum superior hierárquico, tanto mais que a trabalhadora refere que processava tudo de acordo com os registos que lhe eram entregues pelas chefias (cfr. artigo 66.º da resposta à nota de culpa).

2.5. No que se refere às acusações constantes do ponto 1.5.17. do presente parecer, que se prendem com o facto de a trabalhadora não ter comparecido na empresa no dia 29 de Outubro e no dia 31 de Outubro de 2007, pelas 16.30h, para prestar declarações e não ter apresentado nenhuma declaração médica para comprovar que *se encontrava de baixa médica por gravidez de risco, em virtude de ter tido uma ameaça de aborto e necessitar de repouso absoluto* – afigura-se-nos que não havia obrigação de a arguida comparecer na empresa nas datas indicadas, nem de apresentar outro documento médico para justificar a sua comparência, na medida em que se encontrava incapacitada para o trabalho por estado de doença, de acordo com os documentos constantes a fls. 288 e 289 dos autos.

Acresce que os certificados de incapacidade para o trabalho referem que a arguida … só se poderia ausentar do domicílio, no período compreendido entre as 11h e as 15h e as 18h e as 21h.

Relativamente ao facto de a trabalhadora não ter apresentado atestado médico, conforme lhe foi solicitado, e ter apresentado as declarações médicas constantes a fls. 306 e 307 dos autos, considera-se tal irrelevante, na medida em que, embora a lei exija entrega de atestado médico para o exercício de direitos inerentes à gravidez – a entidade patronal, ao remeter a esta Comissão o processo disciplinar para emissão do competente parecer, entendeu que a trabalhadora se encontrava abrangida por legislação especial e considerou-a como trabalhadora grávida.

2.6. No que se refere às acusações constantes do ponto que se prendem com o facto de ter apresentado as justificações que deu para o facto de haver cheques em seu nome e um outro cheque também em seu nome se encontrar em investigação – tal também não poderá ser considerado para que à arguida seja aplicada a sanção de despedimento, na medida em que a entidade patronal aceitou as razões invocadas pela trabalhadora quanto aos cheques constantes a fls. 313 e 314 dos autos ao não referir na nota de culpa que a trabalhadora se apropriou das importâncias inscritas nos mesmos (cfr. alínea *u)* e *v)* do artigo 100.º da nota de culpa).

Também relativamente ao cheque n.º …, no valor de € 3.500,00, sobre o …, datado de 21 de Abril de 2006, não consta da nota de culpa que a trabalhadora se tenha apropriado do valor inscrito no cheque, mas que a situação se encontra a ser objecto de investigação e que a trabalhadora deverá esclarecer porque consta o seu nome no verso do cheque e como tendo recebido o valor (cfr. artigo 101.º da nota de culpa).

2.7. Relativamente aos factos de que a arguida vem acusada, e constantes do ponto 1.5.24. do parecer, salienta-se que, embora coubesse à arguida elaborar os horários de trabalho dos trabalhadores que circulavam com viaturas da empresa – não se poderá considerar provado que as coimas aplicadas pela Autoridade para as Condições do Trabalho se devam a culpa da arguida, na medida em que a mesma refere que sempre elaborou os horários de trabalho e os entregou e que não pode ser responsabilizada pelo facto de os seus colegas não os colocarem nas respectivas viaturas (cfr. artigos 63.º e 64.º da resposta à nota de culpa), e a entidade patronal não apresentou prova em contrário. Por outro lado ainda, dos autos não resultam elementos que indiquem se já tinha corrido o prazo para a contestação dos processos contra-ordenacionais ou para o pagamento das coimas, na data em que a trabalhadora entrou de baixa médica (15/10/2007), uma vez que a mesma alega que não pode ser responsabilizada por os processos contra-ordenacionais não terem sido contestados, ou as respectivas coimas pagas, dado os prazos para esses efeitos terem terminado após ter entrado de baixa médica (cfr. artigo 65.º da resposta à nota de culpa) e a entidade patronal não apresenta prova que contraponha o que é alegado pela arguida.

2.8. Relativamente aos factos de que a arguida vem acusada, e constantes do ponto 1.5.15. do parecer, que respeitam ao facto de a arguida ter acedido à área de trabalho de colegas e ter reenviado *e-mails* para outras áreas de trabalho – embora tais acusações se encontrem comprovadas (cfr. depoimento de … a fl. 52 dos autos, relatório de ocorrências elaborado por … e … a fl. 55, depoimento de … a fl. 68, relatório de ocorrência elaborado por … a fl. 276AJ e documentos anexos a fls. 277 a 279,

o alegado pela trabalhadora nos artigos 45.º a 48.º da resposta à nota de culpa e depoimento prestado a fl. 490 por …) e seja de censurar a conduta da trabalhadora arguida, estes comportamentos, por si só, não constituem justa causa de despedimento, dado não se encontrarem reunidos os requisitos previstos nos n.os 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, de acordo com a jurisprudência dos tribunais.
Também no que se refere às acusações constantes do ponto 1.5.21. do parecer, que se prendem com o facto de a trabalhadora ter preenchido cheques, cujos canhotos não foram preenchidos, verifica-se que a arguida, enquanto trabalhadora do Departamento de Recursos Humanos, efectuava o preenchimento de cheques e do respectivo canhoto (cfr. depoimento de … a fl. 334, depoimento de … a fl. 489 dos autos e o que é alegado pela trabalhadora nos artigos 58.º e 59.º da resposta à nota de culpa). No entanto, e a título de exemplo, a arguida não preencheu o canhoto de alguns cheques da conta … da empresa …, S.A. (*vide* fls. 336 a 372 dos autos), pelo que se nos afigura que, embora a trabalhadora não tenha cumprido estes procedimentos e como tal seja também de censurar a sua conduta, a entidade patronal não logrou provar que a trabalhadora se tenha apropriado de qualquer importância relativa aos canhotos que se encontram em branco, pelo que, e assim sendo, considera-se que não se encontram reunidos os requisitos previstos nos n.os 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, de acordo com a jurisprudência dos tribunais.

Com efeito:

No que respeita ao requisito previsto no n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho, não se afigura resultar dos autos disciplinar que o comportamento da trabalhadora tenha impossibilitado a relação laboral.
No que diz respeito ao requisito previsto no n.º 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, e muito embora a entidade patronal alegue que os actos praticados pela arguida *(...) que estiveram e estão a ser investigados, originaram a instauração do processo disciplinar, causando diversos prejuízos à empresa por haver necessidade de efectuar investigações, provas, análise de documentos, que durante cerca de dois meses, levaram o instrutor, o director geral, directora do processo, secretária do processo a trabalhar, quase em exclusivo, nesse processo com todas as consequências e atrasos que originou no dia-a-dia da empresa, uma vez que a actividade normal das empresas foi seriamente afectada e acrescerão os custos futuros (...),* dos dados do processo não se retiram factos concretos e provados capazes de fundamentar qualquer prejuízo grave para a empresa.

III – CONCLUSÃO

3.1. A entidade patronal não comprovou que a trabalhadora se tenha apropriado ilicitamente de valores da entidade patronal. No entanto, comprovou as acusações constantes dos pontos 1.5.15., 1.5.20., 1.5.21 e 1.5.23. do parecer, mas os comportamentos da trabalhadora não se integram no conceito de justa causa de despedimento, uma vez que não se encontram reunidos os requisitos previstos nos n.os 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, nomeadamente um comportamento culposo da trabalhadora que, *(...) pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral (...),* e que tal comportamento lese seriamente o empregador, conforme tem sido entendimento da jurisprudência dos tribunais.

3.2. Embora o comportamento da trabalhadora mereça ser censurado, a sanção despedimento no presente caso afigura-se excessiva, uma vez que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e ao grau de culpa do infractor, só devendo aplicar-se a sanção despedimento quando o comportamento do trabalhador torne, pelas suas consequências, prática e imediatamente impossível a subsistência da relação laboral.

3.3. Face ao que antecede, afigura-se-nos que o Laboratório …, L.da não ilidiu, em termos suficientes, a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, sendo o parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida …

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 15 DE FEVEREIRO DE 2008, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA

PARECER N.º 10/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 26 – DG-C/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 23 de Janeiro de Novembro de 2008, a CITE recebeu da …, INC, cópia de um processo de despedimento colectivo em que se inclui a trabalhadora grávida …, administrativa, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.2. A empresa anexa ao pedido de parecer, os seguintes documentos:

- Cópia da comunicação à trabalhadora sobre a intenção de proceder ao despedimento colectivo, nos termos do n.º 1 do artigo 419.º do Código do Trabalho, datada de 21 de Dezembro de 2007, assinada, conforme recebida pela destinatária, na mesma data;
- Cópia da listagem de pessoal ao serviço da entidade empregadora;
- Cópia da acta da sessão de informação e negociação realizada no âmbito do despedimento colectivo promovido pela empresa, em 9 de Janeiro de 2008, de acordo com o previsto no artigo 420.º do Código do Trabalho;
- Cópia da comunicação à trabalhadora grávida da decisão no âmbito do processo de despedimento, nos termos do artigo 422.º do Código do Trabalho, datada de 22 de Janeiro de 2008, assinada, conforme recebida pela destinatária, na mesma data.

1.3. A entidade empregadora é uma *empresa de desenvolvimento e comercialização de produtos de* software *dirigido às grandes empresas com centros de informática de grande dimensão e equipamentos de grande porte* (mainframes). *Em Portugal não há qualquer desenvolvimento de produtos dedicando-se exclusivamente à comercialização de produtos criados por outras empresas do Grupo ...*
Na época da sua instalação em Portugal o número de empresas com estas características era considerável (cerca de 50) mas as consolidações empresariais, outsourcing *dos sistemas de informação das empresas e o* downsizing *para modelos computacionais de menor porte*

levou a uma redução progressiva do principal mercado alvo da empresa.
Hoje o negócio da empresa em Portugal desenvolve-se em 2 vertentes: venda directa nas grandes empresas e organismos públicos através de uma equipa de gestores de conta dedicados a um número restrito de clientes e venda através de parceiros de negócio para endereçar o restante mercado caracterizado por PME ou por empresas de maior dimensão mas com centros informáticos reduzidos. Ambos estes grupos são suportados por uma equipa técnica de consultores altamente especializados nas soluções comercializadas pela empresa.

1.4. A entidade empregadora iniciou, em 21 de Dezembro de 2007, um processo de despedimento colectivo de duas trabalhadoras, o que corresponde à totalidade dos trabalhadores que prestam serviço no departamento financeiro, cuja actividade, no âmbito da reestruturação deste grupo empresarial, passará a ser desenvolvida em França e, residualmente, em Espanha. Do universo dos trabalhadores a despedir, fazem parte duas trabalhadoras, uma das quais especialmente protegida no âmbito do despedimento por se encontrar em estado de gravidez.

1.5. A empresa identifica os motivos económicos, estruturais e de mercado que determinam a reestruturação do grupo empresarial o que, por consequência, leva *à inevitabilidade de proceder à redução da sua força de trabalho em sede do referido departamento financeiro, na medida em que as capacidades e habilitações profissionais das trabalhadoras que dele fazem parte, não poderão mais ser exercidas em qualquer outro departamento a manter em Portugal (comercial e técnico).*

1.5.1. A entidade empregadora apresenta, como motivos estruturais, os seguintes:

O grupo empresarial *decidiu proceder a uma reestruturação da sua organização financeira, através da criação de uma estrutura denominada ... (...) consubstanciando na estratégia de gestão cujo vector principal consistiu em combinar em três ... (Inglaterra, Alemanha e França) os departamentos de contabilidade previamente existentes. Ao ... de Inglaterra ficarão alocadas Holanda, Noruega, Suécia, Dinamarca e Finlândia; ao ... da Alemanha ficarão alocadas Suíça, Polónia, República Checa e Áustria; e ao ... de França ficarão alocadas Bélgica, Espanha e Portugal. Pretende-se que a referida reestruturação tenha um carácter global, ficando todas as diversas participadas do grupo empresarial a nível internacional obrigadas a proceder, em cada país, às necessárias reestruturações e reorganizações internas em moldes que permitissem a adap-*

*tação de cada um dos modelos organizativos existentes às novas estratégias de gestão determinadas pela casa mãe. Na sequência de tal decisão, a empresa sucursal em Portugal procedeu desde essa data a alterações no departamento financeiro de modo a que em Dezembro de 2007 se pudesse efectuar uma transferência de contabilidade (*general ledger, *fornecedores, tesouraria e* revenue*) para França e de actividades residuais (cobranças e facturações) para Espanha.*

1.5.2. No que se refere aos motivos económicos e de mercado, a empresa apresenta os seguintes fundamentos:

- *A decisão surge em função da necessidade de se melhorar a eficiência das empresas do grupo (...) face às dificuldades no negócio.*
- *De sublinhar que, no caso particular, da (...) sucursal em Portugal, os resultados financeiros são bem reveladores da acentuada tendência negativa. Com efeito, comparando as vendas entre 2004 e 2007, verifica-se que houve vendas superiores a 10 milhões de Euros em 31 de Março de 2004 e que as mesmas têm vindo a decrescer ao longo dos anos, situando na cifra de 6 milhões de Euros em 31 de Março de 2007 (último ano económico encerrado).*
- *Do mesmo modo, comparando os resultados líquidos entre 2004 e 2007, constata-se que em 31 de Março de 2004 o resultado líquido foi de 1 milhão de Euros, tendo vindo a diminuir para se situar nos 400 mil Euros em 31 e Março de 2007.*
- *Esta tendência decrescente é causada por motivos económicos decorrentes da retracção do mercado em que a mesma actua e da conjuntura económica que se atravessa, o que gera a impossibilidade da empresa suportar os custos da manutenção dos postos de trabalho que não sejam estritamente essenciais ao seu normal funcionamento.*
- *No entanto, e num esforço para lograr manter as relações laborais em questão e possibilitar, na medida em que as circunstâncias o permitissem, o aproveitamento da experiência e conhecimentos dos Trabalhadores, foi-lhes oferecido posições similares no ... em França. Porém, de acordo com informação dos trabalhadores, por motivos pessoais as ofertas não poderiam ser aceites.*
- *Acresce que, pese embora a referida tentativa de aproveitamento da experiência profissional das trabalhadoras, desde cedo se verificou a impossibilidade de manutenção*

dos postos de trabalho ocupados pelos trabalhadores, com efeito:

A 31 de Outubro de 2007 – equivalente a 7 meses do ano económico da (...) Sucursal em Portugal – as vendas apenas eram cerca de 2 milhões de Euros e um Resultado Líquido negativo superior a 500 mil Euros;
A implementação de um departamento financeiro único em França, Inglaterra e Alemanha permitirá à empresa, em Portugal, uma poupança anual imediata e directa de cerca de 64.000 Euros;
A implementação de um ... em França com elementos especializados em general ledger, *fornecedores, tesouraria e* revenue *permitirá normalização e melhoria de processos (essencial para a implementação de um sistema único SAP – a efectuar no curto prazo), aumentos de produtividade e de eficiência (permitindo a aplicação das melhores práticas do mercado que trarão benefícios a longo prazo em termos de eficiência e de profissionalismo), diminuição do risco de controlo (a empresa é cotada na bolsa dos EUA tendo que cumprir os rigorosos critérios SOX que apenas estavam a ser efectuados nos países que irão ser sede dos ...);*
Este processo também foi efectuado em Espanha pelo que, para ambos os países, apenas permaneceram as funções de cobranças e facturação. A actividade conjunta dos dois países não justifica a manutenção de trabalhadores nas duas localizações (Barcelona e Lisboa) tendo a empresa optado por Barcelona pela dimensão da mesma (vendas superiores a 33 milhões de Euros em Espanha vs. *6 milhões de Euros em Portugal cerca de 2.100 facturas por ano em Espanha* vs. *cerca de 280 facturas por ano em Portugal);*
A centralização dos departamentos financeiros nos respectivos ... permitirá que cada país se concentre única e exclusivamente na gestão do negócio, essencial para o crescimento de vendas.

– *Nestes termos se constata que, em função da reestruturação da empresa, sucursal em Portugal, que se consubstanciou na criação do ... em França e extinção do Departamento de Contabilidade, tanto o cargo de* Sales Accounting *e* Accountant *ocupados pelos trabalhadores, carecem de qualquer razão objectiva de subsistência, seja porque, o departamento se extinguiu, seja porque as funções em causa não aportam qualquer valor específico aos departamentos rema-*

nescentes, antes constituindo a sua manutenção um fardo financeiro – correspondente às remunerações pagas e despesas decorrentes – que, atenta a conjuntura económica e de mercado que se atravessa, se não pode de todo em todo continuar a suportar por mais tempo.

1.6. A entidade empregadora apresenta como critério, que serve de base à selecção de trabalhadores a despedir, a extinção em Portugal do departamento financeiro da empresa que passa a funcionar em França e, residualmente, em Espanha.

1.7. As trabalhadoras incluídas no processo de despedimento colectivo, designadamente a trabalhadora grávida, estiveram presentes na reunião de informação e negociação, realizada em 9 de Janeiro de 2008, na qual se encontraram igualmente presentes os representantes da entidade empregadora e da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, dando cumprimento ao estabelecido nos artigos 420.º a 422.º do Código do Trabalho, e *usaram (...) da palavra para confirmar que nada têm a opor ao método de cálculo das respectivas indemnizações (...)*[1].

1.8. Foi cumprido o requisito legal constante na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 51.º do Código do Trabalho prevê especial protecção no despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, distinguindo entre o despedimento por facto imputável à trabalhadora e as restantes modalidades, previstas no artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, designadamente o despedimento colectivo. Ora, competindo à CITE emitir parecer prévio ao despedimento, no âmbito da referida protecção especial, cabe a esta Comissão analisar a fundamentação apresentada pela empresa quando estão em causa trabalhadoras grávidas ou mães recentes.

Caso o despedimento tenha na sua génese um facto imputável à trabalhadora, presume-se feito sem justa causa, de acordo com o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, o que obriga a empresa a provar que tal medida se enquadra nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez (cfr. n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, que obriga os Estados-membros a

[1] Cfr. Acta da reunião de informação e negociação, realizada em 9 de Janeiro de 2008, cuja cópia consta do processo remetido à CITE.

tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas).
Todavia, no caso *sub judice,* a trabalhadora é incluída num despedimento colectivo, figura jurídica na qual não opera a referida presunção.

2.2. Assim sendo, exige-se uma fundamentação objectiva das medidas adoptadas pela empresa que afastem a possibilidade de se afigurarem como menos favoráveis a qualquer trabalhadora grávida, puérpera ou lactante por forma a que não restem dúvidas de que a sua inclusão no processo de despedimento colectivo não se prende com discriminação por motivo de maternidade.

2.3. Ora, a empresa fundamenta o despedimento colectivo na extinção do departamento financeiro da sucursal de Portugal, uma vez que o grupo empresarial, no âmbito da reestruturação em curso, optou por transferir este sector para França e, residualmente, para Espanha, conforme exposto nos pontos 1.5.1. e 1.5.2. do presente parecer.

2.4. A entidade empregadora cumpriu os requisitos legais constantes dos artigos 419.º e 420.º do Código do Trabalho.

2.5. A inclusão da trabalhadora identificada em 1.1. justifica-se na medida em que foram apresentados os motivos que fundamentam o despedimento colectivo que inclui, como ficou claro, ambas as trabalhadoras que exercem funções no departamento financeiro da sucursal portuguesa, departamento esse que irá extinguir-se na sequência da reestruturação em curso operada pelo grupo empresarial.

2.6. Desta forma, não se vislumbra como discriminatória, por motivo de maternidade, a inclusão da referida trabalhadora grávida no aludido procedimento de despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora grávida …, no procedimento de despedimento colectivo promovido pela empresa …, …, Sucursal em Portugal.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 15 DE FEVEREIRO DE 2008

PARECER N.º 11/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 28 – DL/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 24/01/2008, a CITE recebeu da …, L.da, cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante …, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.2. Em 27/12/2007, a entidade empregadora entregou a nota de culpa (documento n.º 2) à trabalhadora arguida, na qual refere o seguinte:

1.2.1. *A trabalhadora arguida engravidou em Novembro de 2006, tendo apresentado baixa junto da entidade patronal no dia 25 de Janeiro de 2007. Após esta fase, a entidade patronal viu-se forçada a contratar uma nova funcionária, pois que lhe é imperioso ter um funcionário para as funções, sobretudo, de atendimento ao público.*

1.2.2. *Foi no período em que a trabalhadora arguida esteve fora da …, sua entidade patronal, que esta foi confrontada com uma série de desabafos e reclamações por parte dos doentes utentes da …, relativos à conduta profissional da trabalhadora arguida.*

1.2.3. *Assim, no dia 8 de Novembro de 2007, pelas 17h30, a senhora ... estava com o seu filho, ainda criança, na sala de espera, aguardando vez para ser consultada. Durante o período de espera da senhora …, a trabalhadora arguida deslocou-se às instalações da ... sua entidade patronal, a fim de receber um cheque relativo a subsídio de férias.*

1.2.3.1. *Uma vez chegada às instalações da …, a arguida, ao dirigir-se para a sala de espera, foi abordada pelo filho menor da senhora ... que lhe disse: tens que tocar à campainha. A arguida, ao ser abordada pela criança, respondeu: eu sei, fui eu que a comprei, quem*

és tu para me ensinar? Fê-lo num tom intimidativo, o que motivou a que a criança se sentasse imediatamente e chorasse agarrada à mãe.

1.2.3.2. *A Senhora ..., ao entrar no consultório da Dr.ª ..., médica dentista e sócia gerente da entidade patronal, abordou imediatamente esta apresentando queixa relativamente ao comportamento da trabalhadora arguida, que qualificou de rude e mal-educado. Mais afirmou que só não apresentava queixa escrita no livro de reclamações porque a Dr.ª ... sempre a havia tratado bem.*

1.2.4. *Ainda no dia 8 de Novembro de 2007, a trabalhadora arguida, ao receber das mãos de ..., também sócia gerente da ..., L.da o cheque relativo a subsídio de ferias, afirmou, em voz alta e bastante alterada, que se recusava a receber tal cheque pois que o valor aí constante não era aquele a que tinha direito. A gerente ... explicou-lhe que o valor era o correcto, que havia sido a contabilista a indicar o valor e que o mesmo havia sido confirmado pela ..., ao que a trabalhadora arguida, aos gritos, afirmou que não levava cheque nenhum.*

1.2.4.1. *Certo é que no dia seguinte levantou tal cheque sem qualquer tipo de reivindicação. A discussão que a trabalhadora arguida gerou na ... foi escutada pela senhora ... que, encontrando-se na cadeira de dentista a ser intervencionada, ficou, uma vez, visivelmente transtornada. Não era a primeira nem a segunda vez que a trabalhadora arguida respondia com maus modos à entidade patronal, no entanto, foi a primeira vez que o fez em público.*

1.2.5. No dia 9 de Novembro de 2007, portanto no dia imediatamente seguinte ao dos factos supra-referidos, a Senhora …, doente utente da clínica há já algum tempo, em tom de desabafo, dirigindo-se à Dr.ª …, na presença da funcionária …, em tom de desabafo afirmou: *Como é que duas pessoas como as senhoras doutoras (referindo-se às Dr.as ... e ...), tão simpáticas, têm uma funcionária tão antipática?* Mais afirmando, *se as doutoras fossem como a funcionária que aqui tinham, a ..., já tinha deixado há muito tempo de aqui vir.*

1.2.6. *No dia 27 de Novembro de 2007, a doente utente ..., dirigindo-se para a gerente ..., na presença da funcionária ..., e imedia-*

tamente após a trabalhadora arguida ter abandonado as instalações da clínica, afirmou: Já não vinha à clínica há muito tempo por não gostar da forma como aquela senhora me atendia. Era antipática e não me respondia nada bem, nem quando aqui vinha nem ao telefone. Mais prosseguindo: só voltei porque uma pessoa amiga que aqui vem me disse que aquela senhora, a ..., já não trabalhava cá.

1.2.7. *A doente utente da clínica ... disse ainda que tinha ouvido, fora da clínica, por pessoas que conhece e que também frequentavam a clínica, que não estavam satisfeitas com o atendimento e profissionalismo da trabalhadora arguida. Afirmou mesmo: algumas pessoas, tal como eu, disseram-me que deixaram de vir à clínica por não gostarem do atendimento da ...*

1.2.8. *No dia 18 de Dezembro de 2007, a doente utente da clínica ..., à semelhança do que havia dito a doente ... cerca de vinte dias antes, desabafou com a Senhora Dr.ª ... que já tinha comentado e ouvido comentários fora da clínica no sentido da antipatia e mau atendimento ao público da trabalhadora arguida. Houve mesmo gente que me disse que deixou de cá vir à clínica por causa da Senhora D.ª ..., que os atendia mal, afirmou a doente ...*

1.2.9. *Desde que a trabalhadora arguida entrou de baixa, portanto desde finais de Janeiro de 2007, foram-se multiplicando os desabafos dos doentes utentes da clínica relativamente à conduta profissional da trabalhadora arguida, sendo certo que todos elogiavam a conduta profissional da trabalhadora ... em comparação com a da arguida.*

1.2.9.1. *No entanto, foi com o aproximar do final do ano que as queixas se agudizaram, sobretudo porque houve doentes utentes da clínica que regressaram à clínica após terem conhecimento da ausência da trabalhadora arguida. Estes doentes utentes, tal como se referiu supra, deram conhecimento à entidade patronal, nas pessoas das suas gerentes ... e ..., que haviam deixado de frequentar a clínica devido à conduta profissional da trabalhadora arguida, afirmando ainda que conheciam mais pessoas nas mesmas condições.*

1.3. *Os comportamentos da trabalhadora arguida supradescritos assumem enorme gravidade, constituindo violação dos deveres de respeitar e*

tratar com urbanidade e probidade o empregador, realizar o trabalho com zelo e diligência e promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa. Esta realidade em muito prejudica a entidade patronal clínica ..., que, de facto, registou uma quebra de doentes utentes.

1.3.1. *Foram muitos os doentes que deixaram de frequentar a ..., havendo mesmo alguns que abandonaram tratamentos a meio. A funcionária de atendimento ao público, numa clínica ..., é o rosto da mesma. É a primeira imagem da clínica, a pessoa a quem o doente faz uma primeira abordagem. Quando essa pessoa é uma funcionária que atende de forma deficiente os doentes, quer pessoal quer telefonicamente, esses mesmos doentes vão procurar os serviços que necessitam a outras paragens. Foi o que sucedeu com os doentes da clínica ... relativamente ao comportamento profissional da trabalhadora arguida ...*

1.3.2. *Mais se realça o comportamento da trabalhadora arguida na sua relação, no seu trato com a sua entidade patronal nas pessoas das gerentes ... e ... O facto ocorrido no dia 8 de Novembro de 2007, presenciado por uma doente, foi apenas um de vários.*

1.3.3. A entidade empregadora conclui que *estes comportamentos não são admissíveis e a entidade patronal não lhes pode ficar indiferente, do ponto de vista disciplinar, não havendo as mínimas condições para a trabalhadora continuar ao serviço, uma vez que a empresa perdeu completamente a confiança nesta. A conduta da arguida, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho em apreço. Assim, pelo supra exposto, a arguida com os comportamentos supradescritos violou o disposto nas alíneas* a), c) *e* g) *do n.º 1 do artigo 121.º e nas alíneas* d), e) *e* m) *do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, verificando-se a existência de justa causa para o despedimento do arguido.*

1.4. Na resposta à nota de culpa (documento n.º 7) a trabalhadora arguida nega, simplesmente, todas as acusações que lhe são imputadas pela entidade empregadora.

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.*

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea *c)* do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra, no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, que *o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa,* pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

2.3. Além do ónus da prova, estabelece o n.º 1 do artigo 411.º do Código do Trabalho que *nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa enunciado no n.º 1 do artigo 396.º, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.*

2.4. Ora, vejamos se a entidade empregadora prova os factos constantes da nota de culpa e se apresentou uma descrição circunstanciada dos mesmos:

2.4.1. Os factos descritos em 1.2.3., 1.2.3.1. e 1.2.3.2. apenas testemunhados pela queixosa, não preenchem os requisitos da justa causa de despedimento constantes do artigo 396.º do Código do Trabalho, nos termos do qual o despedimento com justa causa exige a prova do comportamento culposo do trabalhador, que pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, tendo em consideração, no quadro de gestão da empresa, designadamente, o grau de lesão dos interesses do empregador.

2.4.2. Com efeito, nos termos do artigo 367.º do Código do Trabalho *a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.*

2.5. Relativamente aos factos referidos em 1.2.4. e 1.2.4.1., a entidade empregadora não consegue produzir a prova dos mesmos, dado que as testemunhas … e … que sobre eles foram ouvidas (documentos n.os 4 e 6) disseram *não ter noção do teor da discussão e não conseguir escutar com clareza as palavras da trabalhadora arguida.*

2.6. No que concerne às situações relatadas em 1.2.5., 1.2.6., 1.2.7., 1.2.8., 1.2.9. e 1.2.9.1. alega-se que a trabalhadora arguida é *antipática, não me respondia nada bem, nem quando aqui vinha nem ao telefone, que não estavam satisfeitas com o atendimento e profissionalismo da trabalhadora arguida, que algumas pessoas, tal como eu, disseram-me que deixaram de vir à clínica por não gostarem do atendimento da …, que houve mesmo gente que me disse que deixou de cá vir à clínica por causa da senhora …, que os atendia mal, e que vários utentes doentes haviam deixado de frequentar a clínica devido à conduta profissional da trabalhadora arguida, afirmando ainda que conheciam mais pessoas nas mesmas condições.*

2.6.1. A entidade empregadora deveria ter invocado os factos que servem de fundamento àquelas conclusões, descrevendo-os circunstanciadamente, nos termos do n.º 1 do citado artigo 411.º do Código do Trabalho, para se poder verificar se algum comportamento era susceptível de integrar o conceito de justa causa enunciado no n.º 1 do artigo 396.º do mesmo Código.

2.7. Assim, face ao que antecede, considera-se que a entidade empregadora não fez a prova de factos que preencham os requisitos da justa causa de despedimento constantes do artigo 396.º do Código do Trabalho, pelo que não ilidiu, em termos suficientes, a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do referido Código.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora lactante …, em virtude de se afigurar que tal despedimento pode constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 15 DE FEVEREIRO DE 2008

PARECER N.º 12/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 31 – FH/2008

I – OBJECTO

1.1. A CITE recebeu do …, em 24 de Janeiro de 2008, um pedido de parecer prévio à recusa da passagem ao regime de flexibilidade de horário requerida pela trabalhadora naquela instituição, …

1.2. A trabalhadora tem a categoria profissional de técnica administrativa e desempenha funções na …

1.3. Do requerimento da trabalhadora, que deu entrada no … em 2 de Janeiro de 2008 (cfr. carimbo de entrada no … aposto à margem do requerimento), consta que *por ser mãe de três filhos menores de 12 anos, (um nascido a 24 de Janeiro de 1996 e dois gémeos, nascidos a 17 de Fevereiro de 2004), vem requerer (...), ao abrigo do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para exercer funções em regime de horário flexível em conformidade com o Regulamento dos Horários de Trabalho, artigos 13.º a 21.º.*

1.4. Ao requerimento, a trabalhadora anexou dois documentos.

1.4.1. No primeiro, declara *sob compromisso de honra, ser mãe de três crianças, uma de 11 anos, nascida a 24/01/1996 e duas de 3 anos, gémeos nascidos a 17/02/2004, as quais fazem parte do agregado familiar, necessitando do devido apoio e acompanhamento familiar, não podendo este ser prestado pelo pai, devido à actividade profissional que exerce não ser compatível com o mesmo em termos de horários.*

1.4.2. No segundo documento, a trabalhadora refere o seguinte: *em conformidade com o n.º 2 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e com os artigos 15.º a 21.º do Regulamento dos Horários de Trabalho, solicito autorização para exercer as minhas funções em horário de trabalho flexível, tendo como hora de início 9h00 e hora de termo 17h00.*

Em conformidade com a alínea a) *do n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, solicito que sejam considerados como períodos de presença obrigatória os seguintes:*

09H30-12H30 e 14H00-15H00

Em conformidade com a alínea b) *do n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, solicito que sejam considerados como início e termo dos períodos do trabalho normal diário os seguintes:*

09H00-12H30 e 13H30-17H00

Em conformidade com a alínea c) *do n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho solicito que seja considerado como período para intervalo de descanso o seguinte:*

12H30-13H30

Em conformidade com a alínea a) *do artigo 80.º da Lei n.º 35/ /2004, de 29 de Julho, e por ser mãe de três filhos, solicito autorização para usufruir do horário flexível solicitado durante um período de três anos.*

1.5. A trabalhadora recebeu e tomou conhecimento da resposta ao requerimento que contém a intenção de recusa por parte da entidade empregadora (cfr. documento 2 no processo), em 17 de Janeiro de 2008.

1.6. A intenção de recusa do director do … encontra-se fundamentada no parecer exarado à margem do requerimento da trabalhadora, em 2 de Janeiro de 2008, cujo teor se transcreve:

Visto. Tomando em linha de conta as orientações recentes, o facto do presente pedido ser efectuado ao abrigo da lei da maternidade prevista no artigo 45.º do Código do trabalho, ao facto da trabalhadora exercer funções na ... e ao regime de Horário Flexível em vigor no ..., sou de ordenar a recusa do pedido à consideração superior para competente decisão final atendendo ao prazo de 20 dias.

1.7. A pretensão da trabalhadora é igualmente recusada por nota de serviço emitida pela delegada regional …, em 4 de Janeiro de 2008, cujo teor se transcreve:

A signatária, na linha das orientações veiculadas pelo ... considera haver inconveniente para o serviço pelo que o parecer da ... é desfavorável à prática de horário flexível.

1.8. Refere a directora do … da entidade empregadora, no ofício remetido à requerente, em 16 de Janeiro de 2008, por esta recebido no dia seguinte, que *a manifesta intenção de recusa, encontra-se consubstanciada em parecer emitido pela Senhora Delegada ... e que aqui se dá por reproduzido: (...) considera haver inconveniente para o serviço pelo que o parecer da ... é desfavorável à prática de horário flexível.*

Conforme se constata do teor do mesmo, a mencionada intenção de recusa, prende-se in casu, *com as razões estritamente enunciadas no citado diploma legal, nomeadamente, por motivos imperiosos inerentes ao funcionamento do ..., considerando que:*

- *O atendimento é uma actividade fundamental para o desenvolvimento das atribuições dos ..., unidades orgânicas locais do ..., I.P.;*
- *Como princípio, qualquer trabalhador pode ser afecto ao desenvolvimento das funções de atendimento;*
- *O direito à prestação de trabalho com flexibilidade de horário, não tem, no seu exercício, a característica da unilateralidade que o legislador atribui a outros, nomeadamente no que respeita à licença por maternidade e as dispensas por amamentação;*
- *No presente requerimento não se verificam cumpridos os requisitos constantes quer na alínea* a) *do n.º 3 do artigo 79.º, quer na alínea* a) *do n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.*

Importa referir que, de acordo com o n.º 5 do artigo 80.º da referida lei, o trabalhador pode apresentar uma apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa, no prazo de cinco dias contados a partir da sua recepção.

1.9. A trabalhadora pronunciou-se sobre a exposição de motivos apresentada pela entidade empregadora, mediante carta datada de 18 de Janeiro p.p., recebida na referida entidade em 21 de Janeiro p.p., nos termos seguintes:

Em Outubro de 2005, foi-me diagnosticada uma depressão devido a acumulação de stress. *Após várias consultas médicas (...), foi-me dada baixa médica, que, infelizmente, se prolongou até Dezembro de 2006. Regressei ao serviço, tendo demorado algum tempo até me conseguir reintegrar novamente, não só pela minha longa ausência, mas também por estar sob o efeito de medicação antidepressiva e tranquilizante.*
Na altura, dados os efeitos secundários da medicação e o facto de não estar completamente recuperada, de acordo com as orientações médicas solicitei autorização para exercer as minhas funções em regime de jornada contínua, tendo o mesmo sido autorizado a 24 de Janeiro de 2007, pelo período de um ano, com indicações para reavaliação findo esse período (conforme cópias em anexo).
Apesar de não ser fácil, tenho conseguido conjugar a minha vida profissional e privada, sem lesar nenhuma delas.
No entanto, sei que o facto de beneficiar do horário em jornada contínua, infelizmente, provoca algum mal-estar em alguns colegas de trabalho.

Não sendo minha intenção contribuir para que haja um ambiente de trabalho pouco agradável, entendi, apesar de continuar com os mesmos condicionalismos em termos de medicação, (continuo a tomar antidepressivos e tranquilizantes conforme guia de tratamento em anexo), optar por recorrer ao horário flexível, dado que, o facto de ser mãe de 3 crianças menores de 12 anos, sendo dois gémeos de três anos, me confere esse direito de acordo com a legislação em vigor, tendo assim abdicado da reavaliação proposta pela Medicina do Trabalho para Janeiro do corrente ano, e da possível continuação do horário em jornada contínua.

Face ao exposto, esclareço que, pertencendo à ..., apesar de não exercer funções de atendimento ao público, de momento, não descartando essa possibilidade, e considerando o horário de atendimento ao público do ... (09H00-16H00), não me parece haver qualquer inconveniência no facto de poder beneficiar da prática do horário flexível, uma vez que, me parece mais fácil e benéfico para o serviço, se tiver possibilidades de conjugar o meu horário de trabalho com eventuais acompanhamentos aos meus filhos, como por exemplo em caso de doença, ao invés de faltar ao serviço, dado que a flexibilidade de horário, me permite compensar tempos de falha caso seja necessário algum dia entrar mais tarde ou sair mais cedo.

Quanto ao facto de, no requerimento, não se verificarem cumpridos os requisitos quer da alínea a) *do n.º 3 do artigo 79.º, quer da alínea* a) *do n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, informo que os mesmos constam no anexo II do requerimento (do qual junto cópia), onde:*

- *ao abrigo da alínea* a) *do n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, especifico o horário de trabalho pretendido, no qual constam dois períodos de presença obrigatória, num total de 4 horas diárias.*
- *ao abrigo da alínea* a) *do n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho indico o prazo previsto, no caso três anos, por ser mãe de três filhos.*

Assim, e tendo em conta a exposição efectuada, solicito a revisão do meu pedido de flexibilidade de horário.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa preconiza, no capítulo referente aos direitos e deveres fundamentais, a protecção dos direitos dos trabalhadores, da família, da paternidade e da maternidade. Assim, a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º prevê que *todos os trabalhadores, sem distinção*

de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas têm direito a organização do tempo de trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, o n.º 1 do artigo 67.º designa que *a família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à protecção da sociedade e do Estado e à efectivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros* e o n.º 4 do artigo 68.º estatui que *a lei regula a atribuição às mãe e aos pais de direitos de dispensa do trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar.*

Como consequência destes princípios, o Código do Trabalho prevê no n.º 1 do artigo 45.º que *o trabalhador com um ou mais filhos menores de doze anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.*

Tal disposição é regulamentada através dos artigos 78.º a 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.2. É, pois, tendo em consideração a legislação referida que os trabalhadores requerem a passagem para horário a tempo parcial ou para regime de flexibilidade de horário.

Contudo, ao tratar-se de um pedido, naturalmente que os empregadores podem, eventualmente, recusá-lo licitamente. Todavia, para que tal possa suceder, a lei exige que a recusa se fundamente em exigências imperiosas da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, carecendo sempre tal recusa de parecer prévio favorável da CITE (cfr. n.º 2 do artigo 80.º e alínea *f)* do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

2.3. De acordo com o disposto no n.º 5 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, *o regime de trabalho com flexibilidade de horário (...) deve ser elaborado pelo empregador.*

Ora, no cumprimento do referido normativo, o Regulamento dos Horários de Trabalho da entidade empregadora dedica a secção IV ao Horário Flexível e define, no artigo 13.º, que este regime de horário *é aquele que permite aos trabalhadores gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e saída de acordo com o horário tipo estabelecido para o efeito, mediante autorização, e sem prejuízo do disposto nos n.os 1 e 2 do artigo 15.º e no artigo 17.º.*

2.4. Analisadas as peças processuais, verifica-se que a requerente solicita a prática do regime de trabalho em flexibilidade de horário, durante três anos, a cumprir entre as 9.00h e as 17.00h, com presença obrigatória entre as 9.30h e as 12.30h e entre as 14.00h e as 15.00h, com um

intervalo de descanso das 12.30h às 13.30h, em virtude de ser mãe de três crianças menores de 12 anos.

2.4.1. De acordo com o artigo 16.º do referido regulamento, o horário flexível tipo, na entidade empregadora, é o seguinte:

Margem móvel para entrada – das 8h às 10h;
Presença obrigatória – das 10h às 12h;
Margem móvel para almoço – das 12h às 14h;
Período de presença obrigatória – das 14h às 16h30, e
Margem móvel para saída – das 16h30 às 20h.

2.5. A trabalhadora solicitou a flexibilidade de horário, ao abrigo do Código do Trabalho e da lei regulamentar do referido diploma, de modo a poder prestar a sua actividade entre as 9h e as 17h, com intervalo para almoço de uma hora, duração esta que se encontra perfeitamente compreendida na definição e nos moldes do horário flexível no âmbito do regulamento de horários em vigor na entidade empregadora.

2.6. Contudo, o período de presença obrigatória durante o período da tarde – das 14h às 15h, solicitado pela trabalhadora, não corresponde ao período de presença obrigatória estipulado pela entidade empregadora – das 14h às 16h30, a exercer por trabalhadores em regime de horário flexível, conforme previsto no regulamento interno.

2.7. A trabalhadora recebeu uma exposição de motivos com vista à recusa da sua pretensão, baseada, fundamentalmente, no facto de a sua actividade profissional poder compreender atendimento ao público. Ora, embora no presente, a requerente não se encontre afecta ao atendimento ao público, a mesma não descarta tal possibilidade, conforme informação da própria[1].

2.8. De facto, na resposta à exposição de motivos, a trabalhadora refere que *apesar de não exercer funções de atendimento ao público, de momento, não descartando essa possibilidade, e considerando o horário de atendimento ao público do ... (09H00-16H00), não me parece haver qualquer inconveniência no facto de poder beneficiar da prática do horário flexível, uma vez que me parece mais fácil e benéfico para o serviço, se tiver possibilidades de conjugar o meu horário de trabalho com eventuais acompanhamentos aos meus filhos, como por exemplo em caso de doença, ao invés de faltar ao serviço, dado que a flexibilidade de horário, me permite compensar tempos de falha caso seja necessário algum dia entrar mais tarde ou sair mais cedo.*

[1] Cfr. página 2 da resposta à exposição de motivos.

2.9. Na verdade, os n.os 1 e 2 do artigo 15.º do Regulamento de Horários de Trabalho, em vigor na entidade empregadora, referem que *a prática de horário flexível não pode prejudicar a abertura dos serviços ao público, no período mínimo compreendido entre as 9h e as 16h* e que, durante tal período, *deve estar obrigatoriamente assegurada a presença de trabalhadores por forma a garantir o regular e eficaz funcionamento dos serviços.*

2.10. Ora, embora a trabalhadora não exerça, actualmente, funções de atendimento ao público, e sem embargo de poder vir a exercer, a verdade é que o horário que solicitou, designadamente o período de presença obrigatória durante a tarde, não coincide com o período de presença obrigatória previsto no regulamento interno da entidade empregadora para a referida parte do dia.

2.11. Assim sendo, considerando que no referido regulamento interno se encontra prevista a possibilidade de os trabalhadores praticarem horário flexível, com períodos de presença obrigatória entre as 10h e as 12h e entre as 14h e as 16h30, e considerando que, nos termos do n.º 5 da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, *o regime de trabalho com flexibilidade de horário (...) deve ser elaborado pelo empregador,* afigura-se que a recusa da flexibilidade de horário pela entidade empregadora se encontra suficientemente fundamentada, por não estar assegurada a presença de trabalhadores que garantiam o regular e eficaz funcionamento do serviço (cfr. n.º 2 do artigo 15.º do Regulamento dos Horários de Trabalho, em vigor na entidade empregadora).

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa por parte do …, em conceder a passagem ao regime de flexibilidade de horário requerida pela trabalhadora naquele …, sem embargo de a mesma poder apresentar novo requerimento.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 15 DE FEVEREIRO DE 2008, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES E DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES, DA 2.ª REPRESENTANTE DO MTSS – MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL E DO REPRESENTANTE DA CIG – COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO, QUE SUBSCREVERAM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

A CGTP, a UGT, a CIG e a 2.ª representante do MTSS votam contra o presente parecer atendendo a que não podem estar de acordo com o facto de o ... considerar

poder dar orientações superiores gerais que determinam a recusa de concessão a seus trabalhadores do regime de flexibilidade solicitado na forma devida, atendendo aos considerandos que já foram realizados por nós em pareceres idênticos e que a seguir se transcrevem:

As «(...) orientações sobre protecção da maternidade e de paternidade e pedidos de flexibilidade de horários (...)» exarados nos autos «(...) merecem-nos» as seguintes «considerações (...):

1. *O direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar e a vida privada tem consagração constitucional na alínea* b) *do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa. Está assim este direito colocado no topo da nossa hierarquia normativa o que determina uma obrigação de concretização por parte do Legislador Ordinário.*
2. *Este Direito tem aliás fonte de inspiração formada nos Tratados Internacionais, nas normas da OIT, e nas normas emanadas do espaço comunitário em que nos inserimos sendo que se encontra inscrito na Carta Social Europeia, sendo considerado pela Comissão Europeia como norma.*
3. *Está este princípio intimamente relacionado com o direito à protecção da maternidade e paternidade e com os direitos relacionados com o apoio à família e sobretudo com a necessidade de assegurar que aquele decorra em condições que permitam ao trabalhador desenvolver o seu trabalho em condições de Igualdade, Segurança e Tranquilidade considerados indispensáveis à protecção das crianças.*
4. *À luz do nosso quadro legal o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar e a vida privada são considerados como valores sociais eminentes (n.os 1 e 2 do artigo 33.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003 de 27/8) e por isso gozam de uma estatuição destacada e relevo acrescido surgindo inseridos na Constituição da República no capítulo dos Deveres Económicos Sociais e Culturais.*
5. *As obrigações decorrentes das diversas Directivas Comunitárias tornaram pois necessário que o legislador concretizasse o princípio de conciliação de vida profissional com a vida familiar e privada e que o mesmo apareça hoje inscrito no Código do Trabalho no seu artigo 45.º, explicitando os modos como o tempo de trabalho dos trabalhadores/as com um ou mais filhos menores se pode organizar. Aí se refere nomeadamente, que para os pais com filhos menores de 12 anos se pode organizar o tempo ou trabalhando a tempo parcial ou com flexibilidade de horário. Tal princípio veio a ser regulamentado pela Lei n.º 35/ /2004 de 29/7, que vem a regulamentar o aludido Código consagrando-as na capítulo de protecção de Maternidade e Paternidade na sua secção III dos Regimes de Trabalho Especiais, estatuindo nos artigos 78.º a 83.º os diversos regimes, destinados a assegurar aquela protecção e nomeadamente a assegurar os direitos relacionados com a protecção das crianças e da família.*

6. *Neste sentido entendeu o legislador constitucional e ordinário conferir um estatuto de grande relevo, ao princípio de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar que tem merecido aliás o apreço em foros internacionais e europeus e ainda agora no decurso de várias reuniões que se têm realizado durante a nossa Presidência. Estranha-se que um ..., tome uma posição/instrução que iniba os Directores dos ... de ... a adequar os horários às necessidades familiares dos seus trabalhadores em nome de um denominado interesse público.*
7. *Cabe-nos referenciar que a invocação do interesse público carece sempre de adequada fundamentação, para poder ser considerada tal como dispõem as normas do Código do Trabalho respeitantes a esta questão e o nosso Código do Procedimento Administrativo exigindo-se sempre que nos casos em concreto o mesmo seja sempre avaliado e ponderado, face a todas as circunstâncias alegadas pelas partes.*
8. *É pois com manifesta estranheza, que tomamos nota da "(...) orientação", a qual vem ao arrepio das recomendações da promoção, emanadas das instâncias internacionais, relativamente à concretização do aludido princípio, sendo já longo o percurso nestas matérias em projectos comunitários onde se têm estabelecido parcerias. Consideramos assim que o teor da aludida informação deve ser repensado» por ser contrário à efectividade e até ao constrangimento da operacionalização do princípio da conciliação entre a vida profissional e a vida privada.*

Quanto ao caso em apreço, o nosso voto contra é reforçado pelo facto de a trabalhadora que solicita o regime de flexibilidade não o ter visto recusado pelo seu superior hierárquico, quando em 2006 também o solicitou, considerando-se que não existem razões novas, devidamente concretizadas e individualizadas nos autos, que fundamentem, nos termos legalmente exigíveis pelo n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004 de 29/7, a recusa na concessão do horário.

PARECER N.º 13/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 32 – FH/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 28 de Janeiro de 2008, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu da Senhora Directora do Departamento de … do …, I.P., um pedido de parecer prévio quanto à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário de trabalho, apresentado pela trabalhadora …, com a categoria profissional de …, nos termos que se transcrevem:

Foi comunicado à trabalhadora, através de ofício registado com aviso de recepção, em 16 de Janeiro de 2008, a intenção de recusa de acordo com a alínea *a)* do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e a trabalhadora não apresentou a sua resposta até à data.

(...) é público e notório que as unidades orgânicas locais do ..., I.P., vocacionadas para o atendimento ao público de forma contínua, devem assegurar as suas responsabilidades, em nome do interesse público, e no âmbito dos horários legalmente previstos, sob pena de não se conseguirem garantir os requisitos mínimos de funcionamento, exigíveis para cumprimento das suas atribuições, designadamente no domínio do emprego e formação profissional;
(...) o aumento potenciado da população desempregada e a proibição legal de admissão de pessoal na Administração Pública, tendo como consequência a total impossibilidade de se proceder à substituição dos seus trabalhadores, torna imperioso a continuidade da prestação de trabalho da requerente, no mesmo regime de horário de trabalho em que vem desempenhando as suas funções;
A continuar esta situação, teremos a curto prazo, uma inevitável ruptura do funcionamento do ...;
(...) alerta-se esse organismo, para o facto de, na eventualidade do presente pedido ser autorizado, correr-se o risco do horário de atendimento ao público ter de ser drasticamente reduzido, sob pena de não haver recepção e atendimento aos inúmeros utentes que todos os dias, recorrem ao ...;
(...) existe inconveniente para o serviço na prática de horário flexível, previsto no Código do Trabalho, face à rigidez do horário de atendimento e ao volume que este representa na actividade dos ...;

(...) a intenção de recusa, encontra-se consubstanciada no parecer da Senhora Directora do Departamento de ..., que se transcreve: Dado que a Técnica exerce funções de atendimento considero não existirem condições para autorizar a prática de horário flexível conforme solicitado; Na eventualidade de vir a ser emitido parecer favorável da CITE, deverá o solicitado horário flexível, ser elaborado de acordo com as conveniências do empregador..., conforme estabelece o n.º 5 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.1.1. Em 1 de Fevereiro de 2008, a CITE recebeu um ofício da Sr.ª Directora do referido Departamento, acompanhado de cópia da apreciação escrita sobre o fundamento de intenção de recusa, apresentado pela trabalhadora em 22 de Janeiro de 2008.
No referido ofício é ainda referido que a trabalhadora apresentou a sua apreciação escrita fora do prazo previsto no n.º 5 do artigo 80.º da Lei n.º 35004, de 29 de Julho.
Do pedido apresentado pela trabalhadora, em 13 de Dezembro de 2007, consta, em síntese, o seguinte:

- A interessada é mãe de duas crianças menores de idade, que fazem parte do seu agregado familiar;
- O pai das crianças tem actividade profissional e não beneficia de horário flexível ao abrigo da protecção da maternidade e da paternidade;
- A trabalhadora pretende trabalhar em regime de flexibilidade de horário de trabalho, em virtude de necessitar de prestar assistência aos seus dois filhos menores de idade, e o seu marido exercer actividade profissional que não lhe permite ter horários compatíveis com as necessidades das crianças, para além de passar muito tempo e períodos tendencialmente cada vez mais longos, fora do país;
- A trabalhadora pretende praticar este regime de trabalho durante dois anos, entre as 9.00h e as 17.00h, com período de presença obrigatória das 10.00h às 15.30h, e intervalo para almoço de uma hora, a ser gozado no período compreendido entre as 12.00 e as 14.00h.

1.1.2. No canto superior esquerdo do requerimento apresentado pela trabalhadora encontra-se manuscrito o seguinte despacho da Sr.ª Directora do …:

Dado que a Técnica exerce funções de atendimento considero não existirem condições para autorizar a prática de horário flexível conforme solicitado;

À consideração superior.
2007/12/14
A Directora ...

1.1.3. Em 17 de Dezembro de 2007, a Sr.ª Directora do …, através da nota de serviço n.º 326/DL, datada de 17 de Dezembro de 2007, remeteu ao Conselho Directivo do … o requerimento da trabalhadora, bem como as declarações anexas ao mesmo.

1.1.4. Da intenção de recusa comunicada pela Directora do … à interessada, em 14 de Janeiro de 2008, e recebida pela mesma no dia 16, consta que *a manifesta intenção de recusa, encontra-se consubstanciada em Parecer emitido pela Senhora Directora do ...,* que se encontra transcrito em 1.1.2. do parecer.
Mais consta do referido articulado que a *(...) mencionada recusa, prende-se,* in casu, *com as razões estritamente enunciadas no citado diploma legal, nomeadamente, por motivos imperiosos inerentes ao funcionamento do ..., considerando que:*

– *O atendimento é uma actividade fundamental para o desenvolvimento das atribuições dos ..., unidades orgânicas locais do ...;*
– *Como princípio, qualquer trabalhador pode ser afectado ao desenvolvimento das funções de atendimento;*
– *O direito à prestação de trabalho com flexibilidade de horário de trabalho, não tem, no seu exercício, a característica da unilateralidade que o legislador atribui a outros, nomeadamente no que respeita à licença por maternidade e as dispensas para amamentação.*

1.1.5. A trabalhadora apresentou apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa, em 22 de Janeiro de 2008, quando já tinha decorrido o prazo previsto no n.º 5 do artigo 80.º da Lei n.º 35/ /2004, de 29 de Julho, para a sua entrega.

1.1.6. Da apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa, consta, em síntese, que:

– A trabalhadora é funcionária do …, e encontra-se adstrita ao serviço de atendimento ao público, no horário compreendido entre as 9.00h e as 17.00h, com pausa para almoço de uma hora;
– O serviço de atendimento ao público é assegurando pela trabalhadora e por mais seis técnicos superiores, os quais efectuam um período de quatro horas uma vez por semana;

– A prática de horário flexível não colide com as necessidades de serviço do …;
– O horário de trabalho pretendido garante a sua comparência no período da manhã e no período da tarde, sendo a pausa para almoço gozada de acordo com as necessidades do serviço.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O direito à conciliação da actividade familiar e profissional, bem como o reconhecimento pela Sociedade e pelo Estado do valor social eminente da maternidade e da paternidade merecem protecção constitucional, de acordo com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º e os n.os 1 e 2 do artigo 68.º.

2.1.1. Como corolário dos princípios constitucionais referidos, o n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho veio consagrar que *o trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.*

2.1.2. No que diz respeito às relações de trabalho no âmbito do sector privado, as condições de atribuição do mencionado direito a que se refere o n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho são as que constam dos artigos 78.º a 81.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.1.3. No que respeita a matéria sobre protecção da maternidade e da conciliação entre a vida profissional e a vida privada dos trabalhadores, o nosso ordenamento jurídico possibilita aos pais e às mães trabalhadoras que ajustem os tempos de trabalho às necessidades dos filhos, por acordo entre o trabalhador e o empregador. Trata-se de um sistema igualitário, uma vez que as referidas medidas tanto podem ser gozadas pelas mães como pelos pais trabalhadores, embora encontre constrangimentos financeiros e funcionais (*in Estudos de Direito do Trabalho, Igualdade e Conciliação da Vida Profissional e Familiar* – Prof.ª Maria do Rosário Ramalho, volume I das Edições Almedina).

2.1.4. Cumpridos os formalismos constantes das alíneas *a)* a *c)* do n.º 1 do artigo 80.º da citada lei, o exercício de tal direito só pode ser recusado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, conforme n.º 2 do mencionado artigo 80.º.

2.1.5. Quando seja indeferida a pretensão de um/a trabalhador/a é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, no prazo de 5 dias a seguir ao final do prazo estipulado para apreciação pelo trabalhador, sendo o pedido aceite nos seus precisos termos, caso não tenha sido solicitado (n.os 6 e 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

2.1.6. A apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa apresentada pela trabalhadora não poderá ser tida em conta, na medida em que a trabalhadora entregou tal articulado após o decurso do prazo previsto no n.º 5 do artigo 80.º da Lei n.º 35/ /2004, de 29 de Julho.

2.1.7. Cumpridos os prazos decorrentes dos n.os 4 a 6 do referido artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho, cabe analisar o conteúdo do pedido apresentado pelo trabalhador/a e o conteúdo da intenção de recusa apresentada pela entidade patronal.

2.1.7.1. No que diz respeito aos aspectos formais, o pedido da trabalhadora não cumpre os requisitos estabelecidos na lei, uma vez que não indica os períodos de presença obrigatória nos termos do artigo 17.º do Regulamento dos Horários de Trabalho em vigor naquela entidade (típico da flexibilidade de horário), e apenas refere que pretende trabalhar, com um período de presença obrigatória compreendido entre as 10h00 e as 15h30, e com um intervalo para almoço de uma hora (horário fixo).

Com efeito:

À luz do preceituado no n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
A flexibilidade de horário deve incluir:

– um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
– a indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida

na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
– um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

No entanto, e uma vez que, nos termos do n.º 5 do citado artigo 79.º *o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador,* o que acontece no …, I.P., nos termos dos artigos 13.º e seguintes do respectivo Regulamento dos Horários de Trabalho, um/a trabalhador/a, quando efectua um pedido de flexibilidade de horário de trabalho, deve ter em atenção as normas constantes dos artigos 16.º e 17.º do Regulamento dos Horários de Trabalho em vigor no …, I.P.

2.1.7.2. No que respeita à matéria substancial, salienta-se que assiste razão ao …, I.P., na medida em que dispondo o artigo 13.º do aludido Regulamento dos Horários de Trabalho do …, I.P., que *a prática do horário flexível não pode prejudicar a abertura dos serviços ao público, no período mínimo compreendido entre as 9 e as 16 horas,* e exercendo a trabalhadora funções de atendimento ao público (em horário fixo), tal poderá ser incompatível com o regime de trabalho em flexibilidade de horário e com o período mínimo de funcionamento dos serviços ao público.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, emite parecer favorável à recusa do …, I.P., relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário solicitado pela trabalhadora …

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 15 DE FEVEREIRO DE 2008

PARECER N.º 14/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 33 – DP-C/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 30/01/2008, a CITE recebeu da Senhora Dr.ª … da …, Sociedade de Advogados …, em representação da empresa…, L.da, cópia de um processo de despedimento colectivo, que inclui a trabalhadora puérpera …, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/ /2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.2. Em 04/01/2008, a empresa entregou à trabalhadora em causa a comunicação do presente despedimento colectivo, que abrange 10 trabalhadores, com a seguinte fundamentação:

1.2.1. *O desenvolvimento do novo modelo de negócio em Portugal tem como principal objectivo devolver o equilíbrio à empresa, após um longo período de perdas significativas (quase 2 milhões de Euros por ano num período superior a 5 anos).*

1.2.2. *Condições específicas obrigam-nos a mudar totalmente o modelo de negócio:*

- *É extremamente difícil melhorar a margem bruta, tendo em conta as condições do mercado, que determinam um aumento dos preços em termos apenas muito ligeiros.*
- *Portugal tem uma pesada estrutura de custos fixos (pessoal). Alguns processos podem ser integrados em Itália e Espanha, e em Portugal pode ser melhorado o uso de alguns sistemas já existentes, que poderão também incluir maior automatização de funções. Algumas actividades podem ser realizadas com recurso a empresas externas.*
- *A posição de Director Geral será substituída pela de um Director de Mercado, mais focado no marketing e nas vendas. De uma presença local que, neste momento, se assemelha a uma cópia da casa-mãe em menor escala, pretende passar-se a uma presença muito mais linear, optimizando*

sinergias com a estrutura existente (casa-mãe e outras empresas do grupo).

1.2.3. *Para atingir este objectivo a empresa propõe-se seguir os critérios básicos seguintes:*

Base de clientes – Acção tendente a evitar que se sirva de modo apenas sofrível cerca de metade do número de clientes: deste modo alcançar-se-ão grandes vantagens em actividades administrativas de apoio e em eficiência. Prescinde-se de 3 vendedores.
Serviços Administrativos e de Apoio – Só os processos principais têm de ser geridos, fundindo-se o pessoal administrativo com o comercial. Os serviços de processamento de ordenados podem ser executados com recurso a empresas externas. O controlo do crédito e a logística são tarefas vitais, que actualmente estão dispersas por vários funcionários, podendo ser agregadas, com ganhos de produtividade significativos.
(...) Serviços Pós-Venda – Actualmente já estão integrados na organização espanhola. Com esta reestruturação dá-se mais um passo no sentido de mudar o reporte hierárquico. Prescinde-se de uma pessoa.
Marketing – Concentração das actividades actualmente dispersas num único trabalhador, com qualificação específica nesta área, de modo a optimizar a função.
Escritórios – Prevê-se a mudança de instalações, com uma poupança estimada de cerca de 50%.
Volume de negócios – previsão prudente, com vista a alcançar o melhor modelo organizacional em termos de custos. Crescimento moderado.
Margem Bruta – previsão prudente, com vista a alcançar o melhor modelo organizacional em termos de custos. Crescimento moderado.
Custos variáveis – compromisso sério de redução de custos logísticos e de armazenagem.
Custos fixos – factor de sucesso fundamental. A redução do número de trabalhadores possibilitará o equilíbrio da conta de resultados da empresa em Portugal.
Outros custos – limitados a determinada percentagem orçamental. Corte de custos com publicidade e outro material publicitário.

1.2.4. Refere a empresa que a trabalhadora puérpera, que desempenha as funções de escriturária nos serviços administrativos e de

marketing, foi incluída no despedimento colectivo, tendo por base os seguintes critérios:

1.2.4.1. Os serviços administrativos são compostos pelas trabalhadoras …, …, …, …, … e …. Relativamente ao departamento de cobrança e crédito, exercidos actualmente pelas trabalhadoras … e …, com a eliminação de grande parte dos clientes que originam este tipo de trabalho, haverá uma redução significativa do volume de trabalho, não se justificando ter trabalhadoras exclusivamente afectas a estas tarefas. A empresa decidiu manter o trabalhador …, que está na área de contabilidade e pode assumir as funções de crédito, uma vez que também tem experiência nesta área. Valorizou-se aqui a flexibilidade e a polivalência funcional. Optou-se também por manter a trabalhadora …, que é a responsável pelos recursos humanos da empresa. Esta trabalhadora poderá assumir também as funções da logística, desempenhadas actualmente pela trabalhadora …, não sendo possível o contrário, uma vez que ninguém na empresa está apto, neste momento, a tomar conta do departamento de recursos humanos. Todas as funções dos serviços administrativos, designadamente as desempenhadas pelas trabalhadoras …, …, … e …, serão redistribuídas pelos trabalhadores … e …, valorizando a empresa mais uma vez, a polivalência funcional. Optou ainda a empresa por manter o trabalhador …, uma vez que este manuseia todo o sistema informático da empresa, não existindo no quadro de pessoal actual ninguém que o possa substituir no exercício das suas funções.

1.3. Foram realizadas 3 reuniões de negociação, primeiramente entre os representantes da empresa e os trabalhadores a despedir e depois entre aqueles, um representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social e a comissão representativa dos referidos trabalhadores, entretanto eleita.

1.3.1. Numa primeira fase alguns trabalhadores puseram em causa a legalidade do despedimento colectivo, nomeadamente, no que diz respeito à fundamentação económico-financeira da empresa, bem como os critérios de selecção dos trabalhadores a despedir.

1.3.2. A empresa reiterou a fundamentação do despedimento colectivo por motivos de mercado, apresentou um esclarecimento

complementar sobre os critérios que serviram de base à selecção dos trabalhadores a despedir e aumentou a proposta de compensação devida a estes trabalhadores de 1,3 para 1,5 vezes a sua retribuição, incluindo a média da retribuição variável, para os trabalhadores que a aufiram, por cada ano de trabalho na empresa, tendo sido esta proposta aceite pela comissão representativa dos trabalhadores a despedir.

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.*

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea *c)* do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra, no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, que *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres,* que é esta Comissão, conforme artigo 494.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta aquele Código.

2.3. Nos termos do artigo 397.º do Código do Trabalho:

1. Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de microempresa e de pequena empresa, por um lado, ou de média e grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2. Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

a) *Motivos de mercado – redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;*
b) *Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;*
c) *Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.*

2.4. Em conformidade com o artigo 419.º do Código do Trabalho:

1. O empregador que pretenda promover um despedimento colectivo comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger a intenção de proceder ao despedimento.

2. A comunicação a que se refere o número anterior deve ser acompanhada de:

a) *Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo;*
b) *Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;*
c) *Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir;*
d) *Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;*
e) *Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;*

f) *Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da indemnização referida no n.º 1 do artigo 401.º ou da estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.*

3. *Na mesma data deve ser enviada cópia da comunicação e dos documentos previstos no número anterior aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.*
4. *Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos, a intenção de proceder ao despedimento, podendo estes designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis contados da data da recepção daquela comunicação, uma comissão representativa, com o máximo de três ou cinco elementos, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.*
5. *No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão nele designada e aos serviços mencionados no n.º 3 os elementos referidos no n.º 2.*

2.5. *No despedimento colectivo* sub judice *foram cumpridos, por parte da empresa, os requisitos legais a que estava obrigada, nomeadamente, a apresentação dos fundamentos do despedimento, consubstanciados nos motivos de mercado, a apresentação do quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa, a indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas.*

2.5.1. Dado que os 10 trabalhadores a despedir correspondem a uma parte dos postos de trabalho a extinguir, em consequência da reestruturação da empresa, esta indicou os respectivos critérios de selecção daqueles trabalhadores.

2.6. Após três reuniões de negociação entre os representantes da empresa, o representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social e os trabalhadores e seus representantes, foi concluído um acordo relativamente à compensação a pagar pela empresa aos dez trabalhadores a despedir.

2.6.1. Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da trabalhadora puérpera no presente processo de despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

3.1 Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo promovido pela empresa …, L.^{da}, da trabalhadora puérpera …

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 15 DE FEVEREIRO DE 2008

PARECER N.º 15/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 43 – FH/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 1 de Fevereiro de 2008, a CITE recebeu da …, L.da um pedido de parecer prévio, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, relativo à pretensão apresentada pela trabalhadora…, com a categoria profissional de operadora especializada (especialista de manufactura).

1.2. A trabalhadora requereu, por carta datada de 2 de Janeiro de 2008, o seguinte, que se transcreve: *no âmbito do direito de protecção da maternidade e paternidade reconhecida na lei aos trabalhadores, designadamente nos artigos 33.º e 45.º do Código do Trabalho e no artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, que permitem compatibilizar o horário profissional com a assistência aos filhos, pela presente venho informar que pretendo realizar o meu horário de trabalho diário, a partir do dia 02/02/2008, entre as 8.00 e as 16.30 horas.*
A realização deste horário, previsivelmente pelo período de 2 anos, é essencial para compatibilizar a minha vida profissional na ..., L.da com o apoio e acompanhamento indispensáveis à minha filha (...), nascida em 17/12/2003, a frequentar o infantário (...), sendo que o horário praticado por esta instituição é das 8.00 às 18.30 horas, pelo que se junta horário de funcionamento da instituição.
Para confirmar estes factos, junto em anexo, declaração em como o outro progenitor exerce actividade profissional e chega sempre a casa muito além das 18.30 horas.

1.3. Por carta datada de 17 de Janeiro de 2008, recebida pela trabalhadora no dia seguinte[1], a entidade empregadora apresentou uma exposição de motivos que refere o seguinte e se transcreve: *em resposta ao seu pedido acima identificado, o qual mereceu a nossa melhor atenção, vimos pela presente comunicar, a V. Ex.a, a intenção da ..., L.da em recusar o mesmo pelos fundamentos:*

[1] Cfr. cópia do registo e do aviso de recepção emitido pelos CTT Correios de Portugal, S.A.

Inexistência de vagas:

A produção desta empresa é baseada nas encomendas que lhe são apresentadas pelas empresas automóveis clientes, apenas sendo produzido em função dessas encomendas, não havendo produção para stock.
Para fazer face às encomendas actuais e às projectadas, as necessidades de mão-de-obra, nomeadamente para operador especializado (o qual tem a designação interna de «especialista de manufactura») no primeiro turno estão integralmente preenchidas, encontrando-se as linhas de produção neste turno a laborar no pleno da sua capacidade.
Para satisfazer a pretensão ora apresentada, a empresa teria de criar, incluindo em termos físicos, um posto de trabalho de operador especializado no primeiro turno, posto este que seria excedentário.
Tal medida, além de não ser exigível dado ser económica e tecnologicamente inviável criar postos de trabalho adicionais nas linhas de montagem existentes, seria de todo injustificada face à actual situação do mercado e representaria o oposto da política da empresa de eliminar postos de trabalho excedentários, por forma a se manter competitiva e viável.
Nestes termos, a colocação de um trabalhador no primeiro turno só poderá, pois, ocorrer pela passagem de um outro trabalhador para outro turno.
Acresce que, previamente ao seu pedido, deram entrada nesta empresa vários pedidos de alteração de horário para o primeiro turno, tendo nesses pedidos sido invocadas razões idênticas às do pedido de V. Ex.ª. Esses pedidos encontram-se actualmente a aguardar pela existência de vagas no primeiro turno. Por motivos óbvios, relacionados nomeadamente com o respeito pelo princípio da igualdade e a preservação de um bom ambiente de trabalho, a ... só poderia aceitar o seu pedido após satisfação dos pedidos já existentes.
Mais informamos que, nos termos da Lei, V. Ex.ª dispõe de 5 dias para se pronunciar sobre a presente intenção de recusa.

1.4. A empresa informou esta Comissão que a trabalhadora não respondeu à exposição de motivos[2].

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho consagra o direito de os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos trabalharem a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

---

[2] Cfr. pág. 2 do fax e da carta remetidos à CITE.

2.2. Para os trabalhadores não abrangidos pelo regime de trabalho especial para a Administração Pública, as condições de atribuição do direito a trabalhar com flexibilidade de horário encontram-se estabelecidas nos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.2.1. Através das referidas normas, pretendeu o legislador que o exercício do direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, fosse assegurado.

2.2.2. Para que o trabalhador possa exercer tal direito, estabelece o n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) *Indicação do prazo previsto, até ao máximo de dois anos, ou de três anos no caso de três filhos ou mais;*
b) *Declaração de que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração deste regime de trabalho ou, no caso de flexibilidade de horário, que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.*

2.2.3. O n.º 2 do mesmo artigo admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

2.3. Convém, pois, esclarecer o conceito de flexibilidade de horário à luz dos preceitos legais constantes dos n.os 2 e 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/ /2004, de 29 de Julho, no quais se entende *por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.* Tais limites correspondem ao que a flexibilidade de horário deve conter:

a) *Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*
b) *A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;*
c) *Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.*

2.3.1. Nos termos do n.º 5 do referido artigo 79.º, *o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador.*

2.4. De acordo com o previsto nos n.ºs 2 e 6 do aludido artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, o empregador deve solicitar à CITE o parecer prévio à recusa do pedido de flexibilidade de horário e de acordo com a alínea *a)* do n.º 9 do mesmo artigo, *considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não comunicar a intenção de recusa no prazo de vinte dias após a recepção do pedido.*

2.5. Ora, no caso *sub judice,* a trabalhadora requereu passar a trabalhar no primeiro turno ao serviço da empresa, o que corresponde à laboração em horário fixo, das 8h às 16h30.

2.6. A entidade empregadora respondeu à trabalhadora, argumentando, em síntese, sobre a inexistência de vagas no primeiro turno de laboração, horário pretendido pela requerente; bem como sobre a inviabilidade económica e tecnológica de criar no referido turno um posto excedentário para a requerente. Por outro lado, argumenta ainda aquela entidade, *a colocação de um trabalhador no primeiro turno só poderá ocorrer pela passagem de um outro trabalhador para outro turno,* acrescentando que, previamente ao pedido da trabalhadora, o mesmo horário foi solicitado por outros trabalhadores, pelos mesmos motivos, encontrando-se os requerentes a aguardar pela existência de vagas.

2.7. A entidade empregadora remeteu o processo à CITE para emissão de parecer prévio à recusa da concessão da flexibilidade de horário à requerente. Assim sendo, analisado o referido processo, é de referir o seguinte:

2.7.1. No caso *sub judice,* a trabalhadora não apresentou um requerimento para prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário que cumpra os requisitos previstos no n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Não obstante o trabalho na empresa ser efectuado por turnos, afigura-se que os trabalhadores exercem funções em horário fixo num dos referidos turnos.

2.7.2. Ora, o que a trabalhadora solicita é prestar a sua actividade em horário fixo, das 8h às 16h30, que corresponde à laboração do primeiro turno na empresa, afigurando-se pois que o que pretende é uma mudança de turno.

2.8. Assim sendo, o horário pretendido não se enquadra no regime de flexibilidade de horário, porquanto, e a título exemplificativo, não é indicado o intervalo de descanso, a repartição semanal do horário, nem os períodos de presença obrigatória, em termos que permitam avaliar qualquer margem de variabilidade dos horários de entrada e de saída, elemento típico de um regime de flexibilidade de horário.

2.8.1. Colocando-se como prévia esta questão relativa à falta de cumprimento dos requisitos legais constantes no n.º 3 do mencionado artigo 79.º, é de salientar que a trabalhadora poderá apresentar novo requerimento, de acordo com a legislação em vigor e correctamente formulado, que poderá ou não ser autorizado, de acordo com os normativos legais aplicáveis.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do que antecede, a CITE emite parecer favorável à recusa do pedido formulado pela trabalhadora, na empresa …, L.da, …, por não se verificarem reunidos os requisitos legalmente previstos no artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, relativos à flexibilidade de horário, sem embargo de a trabalhadora poder apresentar novo requerimento nos termos legais.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 15 DE FEVEREIRO DE 2008

PARECER N.º 16/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 42 – FH/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 1 de Fevereiro de 2008, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu da Senhora Directora do … um pedido de parecer prévio quanto à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário de trabalho, apresentado pela trabalhadora …, com a categoria profissional de …, nos termos que se transcrevem:

Foi comunicado à trabalhadora, através de ofício registado com aviso de recepção, em 10 de Janeiro de 2008, a intenção de recusa de acordo com a alínea *a)* do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e a trabalhadora não apresentou a sua resposta até à data.

(...) é público e notório que as unidades orgânicas locais ..., vocacionadas para o atendimento ao público de forma contínua, devem assegurar as suas responsabilidades, em nome do interesse público, e no âmbito dos horários legalmente previstos, sob pena de não se conseguirem garantir os requisitos mínimos de funcionamento, exigíveis para cumprimento das suas atribuições, designadamente no domínio do emprego e formação profissional;
(...) o aumento potenciado da população desempregada e a proibição legal de admissão de pessoal na Administração Pública, tendo como consequência a total impossibilidade de se proceder à substituição dos seus trabalhadores, torna imperioso a continuidade da prestação de trabalho da requerente, no mesmo regime de horário de trabalho em que vem desempenhando as suas funções;
A continuar esta situação, teremos a curto prazo, uma inevitável ruptura do funcionamento do ...;
(...) alerta-se esse organismo, para o facto de, na eventualidade do presente pedido ser autorizado, correr-se o risco do horário de atendimento ao público ter de ser drasticamente reduzido, sob pena de não haver recepção e atendimento aos inúmeros utentes que todos os dias, recorrem ao ...;
(...) existe inconveniente para o serviço na prática de horário flexível, previsto no Código do Trabalho, face à rigidez do horário de atendimento e ao volume que este representa na actividade dos ...;

(...) a intenção de recusa, encontra-se consubstanciada pelo não cumprimento do estabelecido nas alíneas a) *e* b) *do n.º 3 do artigo 79.º e da alínea* b) *do n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho;*
Na eventualidade de vir a ser emitido parecer favorável da CITE, deverá o solicitado horário flexível, ser elaborado de acordo com as conveniências do empregador..., conforme estabelece o n.º 5 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.1.1. Do pedido apresentado pela trabalhadora, em 17 de Outubro de 2007, consta, em síntese, o seguinte:

- A interessada é mãe de uma criança menor de 12 anos de idade;
- O pai das crianças tem actividade profissional e não beneficia de horário flexível ao abrigo da protecção da maternidade e da paternidade;
- A trabalhadora pretende trabalhar em regime de flexibilidade de horário de trabalho, em virtude de possuir uma filha menor de 12 anos de idade;
- A trabalhadora pretende praticar este regime de trabalho durante um ano, com períodos de presença obrigatória das 10.00h às 12.00h e das 14.00h às 16.30h, e intervalo para almoço de uma hora.
- Devido ao facto de o artigo 19.º do Regulamento dos Horários de Trabalho em vigor no … definir que os trabalhadores não podem realizar, por dia, mais de nove horas de trabalho, propõe a fixação do período de compensação entre as 8h30 e as 18h30, por forma a que exista complementaridade com o horário do outro progenitor, visto o mesmo praticar um horário fixo.

1.1.2. No canto superior esquerdo do requerimento apresentado pela trabalhadora encontra-se manuscrito o seguinte despacho do Senhor Director …:

Nada a opor.
O horário pretendido não interfere com o normal funcionamento dos serviços.
Assinatura
Datado de 2007/11/23

1.1.3. Da intenção de recusa comunicada pela Directora do Departamento … à interessada, em 9 de Janeiro de 2008, e recebida pela mesma no dia 22, consta que a *manifesta intenção de*

recusa, encontra-se consubstanciada pelo não cumprimento do estabelecido nas alíneas a) *e* b) *do n.º 3 do artigo 79.º e da alínea* b) *do n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho;*

Mais consta do referido articulado que o atendimento é uma actividade fundamental para o desenvolvimento das atribuições dos …;

Como princípio, qualquer trabalhador pode ser afectado ao desenvolvimento das funções de atendimento;

O direito à prestação de trabalho com flexibilidade de horário de trabalho, não tem, no seu exercício, a característica da unilateralidade que o legislador atribui a outros, nomeadamente no que respeita à licença por maternidade e as dispensas para amamentação.

1.1.4. A trabalhadora não apresentou apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O direito à conciliação da actividade familiar e profissional, bem como o reconhecimento pela Sociedade e pelo Estado do valor social eminente da maternidade e da paternidade merecem protecção constitucional, de acordo com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º e os n.ºs 1 e 2 do artigo 68.º.

2.1.1. Como corolário dos princípios constitucionais referidos, o n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho veio consagrar que *o trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.*

2.1.2. No que diz respeito às relações de trabalho no âmbito do sector privado, as condições de atribuição do mencionado direito a que se refere o n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho são as que constam dos artigos 78.º a 81.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.1.3. No que respeita a matéria sobre protecção da maternidade e da conciliação entre a vida profissional e a vida privada dos trabalhadores, o nosso ordenamento jurídico possibilita aos pais e às mães trabalhadoras que ajustem os tempos de trabalho às necessidades dos filhos, por acordo entre o trabalhador e o empregador. Trata-se de um sistema igualitário, uma vez que as referidas medidas tanto podem ser gozadas pelas mães como pelos

pais trabalhadores, embora encontre constrangimentos financeiros e funcionais (*in Estudos de Direito do Trabalho, Igualdade e Conciliação da Vida Profissional e Familiar* – Prof.ª Maria do Rosário Ramalho, volume I das Edições Almedina).

2.1.4. Para que o trabalhador possa exercer o mencionado direito, estabelece o n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho, que *o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

a) *Indicação do prazo previsto, até ao máximo de doía anos, ou de três anos no caso de três filhos ou mais;*
b) *Declaração de que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração deste regime ou, no caso de flexibilidade de horário, que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.*

2.1.5. Cumpridos os formalismos constantes das alíneas *a)* a *c)* do n.º 1 do artigo 80.º da citada lei, o exercício de tal direito só pode ser recusado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, conforme n.º 2 do mencionado artigo 80.º.

2.1.6. À luz do preceituado no n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. A flexibilidade de horário deve incluir:

– um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
– a indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
– um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

De salientar que o n.º 5 do citado artigo 79.º *dispõe que o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador,* o que acontece no …, nos termos dos artigos 13.º e seguintes do respectivo Regulamento dos Horários de Trabalho, um/a trabalhadora/a quando efectua um pedido de flexibilidade de horário de trabalho deve ter em atenção as normas constantes dos artigos 16.º e 17.º do Regulamento dos Horários de Trabalho em vigor no …

2.1.7. De acordo com o disposto nos n.os 5, 6 e 7 e alíneas *a)* a *c)* do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, considera-se que o empregador aceita o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos:

a) *se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;*
b) *se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o/a trabalhador/a da decisão que sobre o mesmo recaiu nos cinco dias subsequentes ao termo do prazo previsto para a CITE emitir parecer e notificar as partes (30 dias a contar da recepção do pedido de parecer);*
c) *se não submeter o processo à apreciação da CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação do/a trabalhador/a (cinco dias após a data da recepção da apreciação escrita).*

2.1.8. Assim sendo, cabe analisar o conteúdo do pedido apresentado pelo/a trabalhador/a e o conteúdo da intenção de recusa apresentada pela entidade patronal.

2.1.8.1. No que diz respeito aos aspectos formais, o pedido da trabalhadora cumpre parcialmente os requisitos estabelecidos na lei, uma vez que indica os períodos de presença obrigatória nos termos do artigo 17.º do Regulamento dos Horários de Trabalho no … (típico da flexibilidade de horário), com um período de presença obrigatória compreendido entre as 10.00h e as 16h30 e um intervalo para almoço de uma hora, para além de indicar uma margem móvel para entrada entre as 08h30 e as 10.00h e uma margem móvel para a saída entre as 16h30 e as 18h30.

Já no que toca ao alegado pelo …, que se prende com o facto de a trabalhadora não ter feito prova de que a filha fazia parte do seu agregado familiar, entende-se que a trabalhadora não declarou tal.

Face ao que precede, e considerando que a trabalhadora não deu cumprimento a todos os requisitos formais a que aludem os preceitos citados, não ocorreu o deferimento tácito do seu pedido de flexibilidade de horário de trabalho, nos termos previstos na alínea *a)* do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, emite parecer favorável à recusa do …, relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, solicitado pela trabalhadora …, na medida em que não foi dado cumprimento formal aos requisitos previstos no n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Junho, sem embargo de a trabalhadora poder vir a apresentar novo pedido que reúna todos os requisitos.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 29 DE FEVEREIRO DE 2008

PARECER N.º 17/CITE/2008

Assunto: Não exigência de parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, no caso de cessação de contrato de trabalho de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante por caducidade, em consequência do encerramento total e definitivo da empresa
Processo n.º 47 – DL-C/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 04/02/2008, a CITE recebeu do Senhor Dr. … – Sociedade de Advogados, em representação da sociedade …, S.A., cópia de um processo de encerramento total e definitivo da empresa, que segue com as necessárias adaptações o procedimento do despedimento colectivo, que inclui a trabalhadora (lactante) …, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.2. Em 22/01/2008, a empresa entregou à trabalhadora em causa a comunicação de encerramento da empresa e caducidade do contrato de trabalho, que abrange 32 trabalhadores, com a seguinte motivação:

1.2.1. *A actual conjuntura económica nacional e europeia tem vindo a afectar praticamente todas as marcas de mercado, com as consequências nefastas para os agentes económicos sobejamente conhecidas.*

1.2.2. *Desta forma, vêem-se aqueles agentes económicos perante condições de mercado adversas que dificultam, e em muitos casos impossibilitam, a prossecução do objecto daqueles. Neste contexto, a ... não foi excepção, e enfrenta hoje uma situação muito difícil, provocada quer pela crise que se vive actualmente quer pela actuação da concorrência.*

1.2.3. *Acresce que a mudança de política de aquisição adoptada pelos clientes tem-se traduzido numa nova actuação no que respeita à escolha e compra de produtos, a que a ..., apesar de sucessivas tentativas, não conseguiu dar resposta. Em concreto, os clientes da ... têm vindo a exigir mais descontos nos produtos a adquirir, verificando-se também uma deslocalização da procura*

para os produtos mais baratos, com a consequente dificuldade em escoar os produtos de preço mais elevado.

1.2.4. *O aparecimento de novas empresas estrangeiras a operar neste mesmo sector, dotadas de uma capacidade em muito superior à da ..., vieram exigir alterações substanciais no modelo de negócio seguido pelas empresas tradicionais da produção e comércio de peles. Tem-se assistido, com especial relevo nos últimos cinco anos, à introdução no mercado nacional de produtos importados de indústrias oriundas de países como a Índia e a China, cujos preços são inferiores ao custo de produção nacional.*

1.2.5. *A indústria nacional de peles, e no que aqui interessa, a ... em particular, vê-se impossibilitada de concorrer com este tipo de produção, uma vez que não é viável baixar mais o custo da sua produção. Acresce que muitas indústrias têm vindo a adoptar a introdução de produtos no mercado à consignação, o que tem levado os clientes comerciais a não adquirirem os produtos da ...*

1.2.6. *Deste modo, a ... tem vindo a sofrer uma perda constante de clientes, com reflexos claros na sua situação económica. É neste contexto de perda de clientes e retracção no consumo, quer no mercado externo, quer no mercado interno, em consequência da concorrência de novas empresas de produção e comércio de peles, e da diminuição das vendas, que a ... se debate com o impacto na sua situação económica e solvabilidade.*

1.2.7. *Com efeito, as dificuldades económicas com que a ... se depara não são de hoje, uma vez que os resultados têm vindo a deteriorar-se ao longo dos últimos exercícios. De referir que a ... tem tentado, ao longo dos últimos anos, reagir contra a situação desfavorável que tem tornado difícil a sua subsistência.*

1.2.8. *A situação económica e financeira tem inviabilizado qualquer possibilidade de investimentos por parte da ..., por falta de liquidez, e, apesar de todos os esforços, os resultados não surgiram, pelo que a situação económica da ... revela actualmente ser insustentável manter a empresa em funcionamento.*

1.2.9. *Sem capacidade de sobreviver num mercado que se revela cada vez mais agressivo e exigente para os agentes económicos que aí actuam, a ... caminha para uma situação de colapso financeiro. Assim, não resta outra alternativa que não seja proceder ao encerramento dos estabelecimentos por si detidos (unidade*

fabril e estabelecimentos comerciais), o que tem consequências directas e imediatas nos trabalhadores.

1.2.10. *Com efeito, com o encerramento total e definitivo da empresa determina a caducidade dos contratos de trabalho por esta celebrados – n.º 3 do artigo 390.º do Código do Trabalho.*

1.2.11. *A compensação será calculada nos termos do artigo 401.º do Código do Trabalho, sem indicação de outras eventuais compensações genéricas, pelo que não se procede à indicação do método de cálculo.*

1.3. Nos termos do disposto no artigo 420.º do Código do Trabalho, teve lugar uma reunião de informações e negociação entre a empresa e a estrutura representativa dos trabalhadores, *tendo todos os trabalhadores declarado concordar com as medidas propostas pela empresa, concordando com o seu encerramento total e definitivo, com o cessação dos seus contratos de trabalho e com a compensação que a empresa se propõe pagar a cada um deles.*

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.*

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea *c)* do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra, no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, que *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres,* que é esta Comissão, conforme artigo 494.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta aquele Código.

2.3. Ora, o caso em apreço não configura qualquer despedimento, mas sim uma cessação dos contratos de trabalho por caducidade, em consequência do encerramento total e definitivo da empresa, conforme estabelece o n.º 3 do artigo 390.º do Código do Trabalho.

2.3.1. A circunstância deste preceito legal dispor que, neste caso, se deve seguir o procedimento previsto nos artigos 419.º e seguintes, com as necessárias adaptações, não significa que a cessação dos contratos de trabalho se transforme em despedimento colectivo.

2.4. Assim, tratando-se de uma cessação do contrato de trabalho por caducidade, não há lugar a parecer prévio, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, tratando-se de uma cessação do contrato de trabalho por caducidade, em consequência do encerramento total e definitivo da empresa …, S.A., a CITE não emite o parecer prévio, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, uma vez que tal parecer não é legalmente exigido.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 29 DE FEVEREIRO DE 2008

PARECER N.º 18/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 48 – DL/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 6 de Fevereiro de 2008, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos da legislação mencionada em epígrafe, formulado pela gerência do …, L.da, relativamente à trabalhadora lactante …

1.2. O pedido de parecer chegou acompanhado de cópia da comunicação remetida à trabalhadora, datada de 28 de Janeiro de 2008.

1.3. Da comunicação escrita enviada pela empresa à CITE, consta que a trabalhadora se encontra ao serviço do … em regime de contrato sem termo, e se encontrou em licença de maternidade até ao dia 10 de Janeiro de 2008, data na qual deveria regressar ao trabalho.
Mais consta da referida comunicação que, no início do mês de Janeiro, a trabalhadora foi contactada pelo responsável da loja, a fim de informar sobre o horário pretendido para gozo das dispensas para aleitação/ /amamentação e comunicou que não pretendia retomar o seu posto de trabalho, embora lhe tivesse sido solicitada informação por escrito à entidade patronal.
Sucede que, até à data em que foi solicitado o parecer da CITE, a entidade patronal não recebera qualquer comunicação da trabalhadora, pelo que considerou encontrarem-se reunidos os requisitos de despedimento por abandono do trabalho, com base no disposto no artigo 450.º do Código do Trabalho.

1.4. Na comunicação remetida à trabalhadora, datada de 28 de Janeiro de 2008, a gerência da empresa reitera a rescisão do contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora, por motivo de abandono do trabalho, devido a mesma não comparecer ao serviço, há mais de dez dias úteis, nem ter enviado qualquer comunicação sobre o motivo de tal ausência.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho veio estabelecer que o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área

da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências mencionadas é, de acordo com a alínea *e)* do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

2.2. Para tal efeito, o empregador deve enviar cópia do processo, nos momentos previstos nas alíneas *a)* a *d)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sendo que, no caso de se tratar de um despedimento por facto imputável ao trabalhador, o processo deve ser enviado depois das diligências probatórias referidas no n.º 3 do artigo 414.º ou no n.º 2 do artigo 418.º do Código do Trabalho.

2.3. Ora, da documentação remetida à CITE pela entidade patronal, resulta que o empregador fez accionar o processo de abandono do posto de trabalho por parte do/a trabalhador/a, o qual vale como denúncia do contrato, nos termos previstos nos n.ºs 1 e 4 do artigo 450.º do Código do Trabalho, não instaurando um processo disciplinar, com vista ao despedimento, segundo o disposto nos artigos 396.º a 415.º e seguintes do mesmo diploma.

2.4. Assim, e uma vez que, no caso em apreço, se está perante uma situação de cessação do contrato de trabalho, nomeadamente por ter ocorrido a denúncia do contrato de trabalho por parte do trabalhador, devido a este alegadamente, ter abandonado o local de trabalho e não perante um despedimento, não existe dever de a CITE emitir parecer nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÕES

3.1. Face ao que antecede, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego entende não dever emitir parecer nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, devido a não se estar alegadamente, perante um despedimento de trabalhadora grávida, mas sim perante, alegadamente, um processo de abandono do trabalho, o qual vale como denúncia do contrato de trabalho.

3.2. Ainda assim, sempre se deixa dito que, e no caso de se verificar que o contrato de trabalho foi efectivamente feito cessar por meio de despedimento, este deve ser considerado inválido, nos termos do n.º 4 do artigo 51.º do Código do Trabalho, por falta de parecer prévio desta Comissão, e porque eventualmente assistem outros direitos à trabalhadora.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 29 DE FEVEREIRO DE 2008, COM A DECLARAÇÃO DE

VOTO DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, QUE SE TRANSCREVE:

Face aos documentos constantes dos autos, nomeadamente de inconformidade da prova de que a comunicação do abandono do posto de trabalho foi efectivamente recepcionada pela trabalhadora (veja-se o n.º do registo da carta e a demonstração do envio do registo à trabalhadora que contém um número de registo diferente) não se nos afigura estar cabalmente demonstrado nos documentos que foram enviados à CITE que estejamos perante um processo de abandono do posto de trabalho, mas sim perante um eventual processo de despedimento encapuzado que pode ainda configurar eventualmente uma discriminação em função da situação de lactante da trabalhadora.
Neste sentido, a CGTP vota contra o presente projecto de parecer.

E

COM A DECLARAÇÃO DE VOTO CONJUNTA DAS REPRESENTANTES DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA E DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, QUE TAMBÉM SE TRANSCREVE:

A CIP e a CCP votam a favor do presente parecer no que respeita ao sentido do mesmo, a saber, a não emissão de parecer devido a não se estar perante um despedimento de trabalhadora grávida, mas sim perante um processo de abandono do trabalho, o qual vale como denúncia do contrato de trabalho, nos termos do artigo 450.º do Código do Trabalho.
Expressam, no entanto, o seu desacordo quanto ao teor do ponto 3.2. da presente Conclusão do mesmo projecto de parecer, uma vez que cabe às instâncias judiciais julgar sobre a declaração de invalidez dos despedimentos de trabalhadoras grávidas.

PARECER N.º 19/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho – Flexibilidade de horário
Processo n.º 55 – FH/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 11/02/2008, a CITE recebeu do … um pedido de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora …

1.2. A referida trabalhadora encontra-se a desempenhar funções de Técnica Administrativa, no …

1.2.1. Em 15/01/2008, a trabalhadora requereu *ao abrigo do n.º 1 do artigo 45.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho, flexibilidade de horário a partir de 1 de Março de 2008, por um período de 1 ano, com o seguinte horário de barra fixa: 12h-13h/14h-16h30. Mais informo, que me comprometo, nos dias de atendimento ao público e sempre que necessário, cumprir com o horário rígido do ...*

1.2.2. Para o efeito, a requerente apresentou declaração nos termos da qual refere ter dois filhos a seu cargo de 9 e 8 anos de idade, que fazem parte do seu agregado familiar e que o outro progenitor tem actividade profissional.

1.3. Em 16/01/2008, o director do … *concorda com o pedido formulado pela trabalhadora da prática do horário flexível, com barra fixa nos períodos das 12.00 horas às 13.00 horas e das 14.00 horas às 16.30 horas a cumprir de 01/03/2008, pelo período de um ano,* tendo em consideração o horário de funcionamento do … que é entre as 09.00 horas e as 17.30 horas.

1.4. Em 21/01/2008, a Chefe de Divisão … da … refere que *o horário proposto respeita o período de funcionamento do ... e não prejudica o serviço, nomeadamente, o atendimento.*

1.4.1. A citada Chefe de Divisão refere ainda que *estando a trabalhadora obrigada ao cumprimento das 35 horas semanais, apuradas mensalmente, sem a possibilidade de compensar antes das 09,00 horas ou depois das 17,30 horas, estamos a emitir um parecer favorável para a trabalhadora usufruir de 30 minutos dia de margem móvel.*

1.4.2. Acrescenta ainda a referida Chefe de Divisão que *o Sr. Director de ... propôs como horário de presença obrigatória o período em que o ... regista maior afluência de utentes. Deste modo, garantiu as condições para que o serviço de atendimento não fosse prejudicado, permitindo à trabalhadora conciliar o serviço com a sua vida familiar.*

1.4.3. A mesma Chefe de Divisão conclui referindo que *o atendimento, serviço, primeiro e nobre, dum ..., não será posto em causa com o deferimento deste pedido, nos termos propostos pelo Sr. Director do ...*

1.5. Por seu turno, a Directora do Departamento de … notificou a requerente, em 23/01/2008, da intenção do … de recusar o peticionado, ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.5.1. A referida Directora de Departamento esclarece que *a manifesta intenção de recusa, prende-se* in casu, *com as razões estritamente enunciadas no citado diploma legal, nomeadamente, por motivos imperiosos inerentes ao funcionamento do ..., considerando que:*

- *O atendimento é uma actividade fundamental para o desenvolvimento das atribuições dos ...;*
- *Como princípio, qualquer trabalhador pode ser afecto ao desenvolvimento de funções de atendimento;*
- *O direito à prestação de trabalho com flexibilidade de horário, não tem, no seu exercício, a característica da unilateralidade que o Legislador atribui a outros, nomeadamente no que respeita à licença por maternidade e às dispensas por amamentação.*

1.6. A trabalhadora requerente apresentou a apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa ao seu pedido de flexibilidade de horário, afirmando que *o atendimento normal do ... não será prejudicado, atendendo ao horário de barra fixa, que é mencionado no seu requerimento, 12h-13h e 14h-16h30, que mereceu despacho favorável da Direcção do ... e que as suas funções são administrativas, na Área Financeira e o atendimento por si efectuado coincide no horário das 12h às 13h.*

1.6.1. Para uma melhor apreciação, a requerente anexa o mapa de atendimento que é feito pela Direcção do … mensalmente e o mapa de distribuição de funções, informando *que o horário solicitado, só será efectuado em casos esporádicos e que o seu*

pedido, neste caso concreto, é na entrada no período da manhã, visto ter de se deslocar às escolas dos seus filhos menores.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho consagra o direito de os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos trabalharem a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

2.2. Para os trabalhadores não abrangidos pelo regime de trabalho especial para a Administração Pública, as condições de atribuição do direito a trabalhar com flexibilidade de horário encontram-se estabelecidas nos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho.

2.2.1. Com as referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar [alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa].

2.2.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que *o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

a) *Indicação do prazo previsto, até ao máximo de dois anos, ou de três anos no caso de três filhos ou mais;*
b) *Declaração de que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração deste regime de trabalho ou, no caso de flexibilidade de horário, que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.*

2.2.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

2.3. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de flexibilidade de horário à luz dos preceitos constantes dos n.os 2 e 3 do artigo 79.º da Lei

n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho em que se entende por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. E esses limites dizem respeito àquilo que a flexibilidade de horário deve conter:

a) Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
b) A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
c) Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

2.3.1. É de salientar que, nos termos do n.º 5 do citado artigo 79.º, *o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador,* o que acontece no …, nos termos dos artigos 13.º a 21.º do respectivo Regulamento dos Horários de Trabalho, aplicável por força do artigo 6.º da Lei n.º 99/ /2003, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho.

2.4. Efectivamente, a requerente solicitou a flexibilidade de horário, prevista no Código do Trabalho e respectiva regulamentação, para os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos, tendo em consideração os condicionalismos dos horários de atendimento do … onde exerce as suas funções.

2.5. A requerente indicou o prazo de um ano para o exercício do seu direito à flexibilidade de horário.

2.6. A requerente apresentou declaração de que os seus filhos menores fazem parte do seu agregado familiar e de que o outro progenitor tem actividade profissional.

2.7. O … tem intenção de recusar o pedido de flexibilidade de horário apresentado pela requerente, alegando as razões apontadas no ponto 1.5.1.

2.7.1. Ora, as aludidas razões, por serem genéricas, não permitem, no caso em apreço, avaliar objectivamente os *motivos imperiosos inerentes ao funcionamento do* ... a que alude a Directora de Departamento do …

2.7.2. Com efeito, *as exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço* que servem de fundamento à recusa do pedido de flexibilidade de horário, nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, devem ser concreti-

zadas de modo a comprovar que a requerida flexibilidade de horário põe em causa o funcionamento do …

2.8. É de realçar que, sendo o horário de funcionamento do … entre as 09.00 horas e as 17.30 horas, a trabalhadora apenas poderá compensar meia hora por dia, relativamente aos dias em que não cumprir as sete horas.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do …, relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora …

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 29 DE FEVEREIRO DE 2008

PARECER N.º 20/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 51 – DL/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 7 de Fevereiro de 2008, deu entrada na CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante …, apresentado pela empresa …, nos termos referidos em epígrafe.

1.2. Em anexo ao pedido de parecer, a entidade empregadora remeteu a esta Comissão fotocópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora.

1.3. A entidade empregadora *dedica-se à actividade de comércio a retalho de outros produtos novos em estabelecimento autorizado (venda de ... e ... possuindo para o efeito um estabelecimento de venda ao público (...).*

1.4. A arguida foi admitida ao serviço da arguente em 1 de Agosto de 1999, para exercer funções inerentes à categoria profissional de *caixeira de comércio.*

1.5. Os factos descritos na nota de culpa, recebida pela arguida em 15 de Janeiro p.p.[1], são os seguintes:

- *Em 26/07/2007, na sequência do nascimento de um filho, V. Ex.ª deixou de comparecer ao trabalho, tendo ficado de licença de maternidade até ao dia 22/12/2007, conforme informou a empresa.*
- *Licença de maternidade que terminou em 22/12/2007, devendo apresentar-se ao trabalho no dia imediato ou, sendo caso disso, dignar-se informar a entidade patronal de que se encontrava impedida de retomar a prestação de trabalho, juntando o respectivo suporte documental justificativo do período de ausência.*
- *Contudo, não se apresentou ao trabalho no dia útil imediato, nem em qualquer outro dos seguintes.*
- *De igual forma, não entrou em contado com a empresa, nem justificou de qualquer forma a ausência a partir do referido dia 22 de Dezembro.*
- *Surpreendida com a ausência e falta de notícias da trabalhadora, ainda procurou a entidade empregadora averiguar o que se estaria*

[1] Cfr. cópia do aviso de recepção emitido pelos CTT – Correios de Portugal, S.A, anexo ao processo.

a passar, por meio de diversos tentativas de contacto telefónico, as quais ficaram sem resposta.

1.6. A arguente informou a CITE que *a trabalhadora não respondeu à nota de culpa, sendo, em conformidade, intenção da empresa, para efeitos de decisão final do referido processo disciplinar, proceder ao despedimento da referida trabalhadora.*

1.7. Em 13 de Fevereiro p.p., os serviços desta Comissão contactaram telefonicamente a entidade empregadora no sentido de obterem comunicação sobre o eventual estado de lactância da trabalhadora, a remeter posteriormente por escrito, uma vez que tal informação não constava do processo. No âmbito do mencionado contacto, foi referido à mesma entidade que qualquer elemento adicional deveria ser remetido com brevidade, considerando o decurso do prazo de trinta dias para emissão de parecer pela CITE.

1.8. Em 20 de Fevereiro de 2007, a CITE recebeu comunicação da entidade empregadora, anexando os seguintes documentos:

1.8.1. Cópias do registo de assiduidade da trabalhadora no período de Junho de 2007 a Fevereiro de 2008 (documentos 1 a 9, juntos ao processo);

1.8.2. Cópias dos certificados de incapacidade temporária para o trabalho por doença (documentos 10 e 11, juntos ao processo);

1.8.3. Cópia da declaração de nascimento, emitida por estabelecimento hospitalar (documento 12, junto ao processo);

1.8.4. Cópia do requerimento de subsídio de maternidade (documento 13, junto ao processo);

1.8.5. Cópia do mapa de férias de 2007 (documento 14, junto ao processo);

1.8.6. Cópia de recibo de vencimento do mês de Dezembro de 2007, assinado pela trabalhadora (documento 15, junto ao processo).

1.9. Embora a entidade empregadora tenha solicitado o presente parecer, não foi indicado o estado da trabalhadora. Contudo, afigura-se que o pedido de parecer foi feito tendo em consideração o eventual estado de lactância da trabalhadora, porquanto o parto ocorreu no passado dia 26 de Julho de 2007 (cfr. documento 12, junto ao processo), e a licença por maternidade decorrente terminou em 20 de Dezembro de 2007 (cfr. documento 13, junto ao processo), pelo que foi indexado sob DL (despedimento de lactante).

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 trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

2.2. Em conformidade com as normas comunitárias, a legislação nacional contempla uma especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao determinar que o despedimento daquelas trabalhadoras, por facto que lhes seja imputável, se presume feito sem justa causa. (cfr. n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).

2.3. Assim sendo, compete à CITE analisar se o despedimento da trabalhadora … se insere nos casos excepcionais não relacionados com o estado de lactante, nos quais se inclui naturalmente a prática de actos que possam constituir justa causa de despedimento, ou se, pelo contrário, a empresa arguente pratica um acto discriminatório por motivo de maternidade caso concretize a intenção de despedir a referida trabalhadora.

2.4. Estipula a alínea *g)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho que *constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador: faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízo ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas.*

2.5. Ora, alega a empresa que a arguida não se apresentou para trabalhar, desde o dia 22 de Dezembro de 2007, data em que deveria ter regressado do período de licença por maternidade, sem que apresentasse qualquer justificação para o facto, incorrendo, desta forma, na prática de 17 faltas injustificadas seguidas, das quais 6 ainda no ano de 2007 e 11 já no ano de 2008.

2.6. Tendo a trabalhadora sido notificada da nota de culpa, em 15 de Janeiro p.p., e tendo sido recebido[2] na CITE o pedido parecer prévio, referido em epígrafe, 6 dias úteis após o termo do prazo para a trabalhadora responder à nota de culpa[3], afigura-se que a arguida terá optado por não se pronunciar.

---

[2] Recebido no dia 7 de Fevereiro de 2008.

[3] A trabalhadora poderia ter respondido até ao dia 29 de Janeiro de 2008.

2.7. De acordo com o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, *o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.* Nessa medida, cabendo o ónus da prova à entidade empregadora, cabe salientar que constam do processo elementos que comprovam que as faltas ocorreram conforme alegado na nota de culpa, pois a arguente apresentou documentos comprovativos das ausências da trabalhadora, nomeadamente, cópia do mapa de férias[4], cópias do registo de assiduidade[5] e cópia do recibo de vencimento correspondente ao mês de Dezembro de 2007, assinado pela trabalhadora[6], no qual se designa o valor do desconto efectuado por motivo de faltas injustificadas.

2.8. Assim sendo, verifica-se que a entidade empregadora ilidiu a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, preceito nos termos do qual o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante se presume feito sem justa causa, por ter comprovado que a conduta da trabalhadora, ao ter faltado injustificadamente durante, pelo menos, 17 dias seguidos, de 22 de Dezembro de 2007 a 14 de Janeiro de 2008, integra um dos comportamentos que constituem justa causa de despedimento[7] e preenche o requisito da justa causa de despedimento, previsto no n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho, nos termos do qual *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.*

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a CITE emite parecer favorável ao despedimento da trabalhadora lactante … promovido pela …, por considerar que a entidade empregadora ilidiu, em termos suficientes, a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho e, consequentemente, a aplicação da sanção não se afigurar como discriminatória por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 29 DE FEVEREIRO DE 2008

---

[4] Cfr. documento 14, junto ao processo.

[5] Cfr. documentos 1 a 9, juntos ao processo.

[6] Cfr. documento 15, junto ao processo.
Cfr. alínea *g)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

[7] Cfr. alínea *g)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

PARECER N.º 21/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 56 – DG/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 11 de Fevereiro de 2008, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos da legislação mencionada em epígrafe, formulado pela gerência da … L.da, relativamente à trabalhadora grávida …

1.1.1. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à arguida.

1.1.2. O processo disciplinar foi precedido de processo prévio de inquérito, mandado instaurar pelo Director Geral da empresa, em 23 de Novembro de 2007, na sequência de aquele dirigente ter tomado conhecimento que o relatório de visitas médicas na … não coincidia com o trajecto reportado nas folhas de despesas e constar das mesmas um registo de quilómetros superior ao do trajecto real (fls. 10 a 37).
No decurso do mesmo, foram juntos ao processo mapas de despesas e outros documentos (fls. 38 a 74).

1.1.3. A trabalhadora foi suspensa preventivamente das suas funções, em 23 de Novembro de 2007.
Na mesma data, a trabalhadora foi notificada pela empresa para entregar os instrumentos de trabalho colocados à sua disposição, nomeadamente o veículo, o computador, o telemóvel e os cartões (fls. 10 e 11 dos autos).
Todavia, a trabalhadora enviou uma comunicação escrita à … a informar que iria manter na posse os referidos instrumentos de trabalho, dado os mesmos integrarem a sua retribuição (cfr. fl. 23).

1.1.4. O relatório de inquérito, com data de 18 de Dezembro de 2007, concluiu que a trabalhadora arguida praticou os factos constantes da nota de culpa (fls. 25 a 37).

1.2. Da nota de culpa consta que:

1.2.1. A trabalhadora, que exerce as funções inerentes à categoria profissional de Delegada de Informação Médica (DIM), foi

admitida ao serviço da empresa, em 17 de Novembro de 2003, para *junto da classe médica e na área geográfica que lhe foi definida, efectuar a promoção dos produtos da ..., sob a responsabilidade e de acordo com as directrizes da companhia, normas das entidades e instituições hospitalares e de saúde, objectivos de vendas, orientações do Área Manager e Código de Ética da ..., de forma a criar e promover as condições adequadas à prescrição dos produtos da ...* (fl. 75).

1.2.2. A arguida faz parte da equipa que é chefiada pelo respectivo *Area Manager,* Senhor …, e tem de apresentar diariamente, via *intranet,* o relatório de visitas realizadas e apresentar mensalmente os respectivos mapas de despesas, relativamente ao mês anterior (artigos 3.º e 4.º da nota de culpa).

1.2.3. Há já muito tempo que a arguida não cumpre com as suas obrigações profissionais, sendo que, em 2006, foi chamada a atenção para o seu fraco desempenho profissional a nível de apresentação dos relatórios de trabalho diários, uma vez que apresentava os aludidos relatórios com grande atraso e não cumpria o plano semanal acordado com a equipa.
No entanto, em vez de passar a cumprir tais obrigações, *(...) entrou por vias que a nível de honestidade, fizeram quebrar por completo, a relação de confiança que tem de presidir à relação de trabalho* (artigos 5.º a 7.º da nota de culpa).

1.2.4. A empresa colocou à disposição da arguida uma viatura que, embora fosse apenas para utilização em serviço, poderia ser utilizada para fins particulares, mediante o reembolso do valor dos quilómetros percorridos, de acordo com as normas estabelecidas pela entidade patronal (artigos 8.º e 9.º da nota de culpa).

1.2.5. À arguida foram pedidas explicações pelo seu superior hierárquico, para o facto de apresentar um elevado número de quilómetros para alguns itinerários (o que levou à não aprovação do mapa de despesas relativo ao mês de Julho de 2007), e a trabalhadora continuou a inflacionar os quilómetros que registava como percorridos em serviço (artigos 8.º, 9.º e 11.º a 15.º da nota de culpa).

1.2.6. Perante as explicações dadas pela trabalhadora, e após a realização de duas reuniões em que estiveram presentes a trabalhadora e dirigentes da empresa, a situação foi levada ao conhecimento da gerência da …, no dia 22 de Novembro de 2007,

que decidiu instaurar procedimento disciplinar contra a arguida (artigos 16.º a 22.º da nota de culpa).

1.2.7. A arguida fez constar dos mapas de despesas de viagens, relativos ao período entre 23 de Janeiro e 28 de Setembro de 2007, um número de quilómetros superior aos que percorreu na viatura da empresa, sendo que, relativamente ao mapa de despesas de Setembro, o seu superior hierárquico lhe enviou um *e-mail* a perguntar se pretendia manter os quilómetros para os percursos considerados e esta respondera que tinha tentado rectificar as respectivas despesas, mas que o sistema não o tinha permitido (artigos 24.º a 96.º da nota de culpa).

1.2.8. A arguida, ao actuar da forma descrita, deixou de pagar à empresa quilómetros que fez em proveito próprio e locupletou-se, indevidamente, à custa da empresa ao fazer constar de documentos factos que não correspondem à realidade (artigo 97.º da nota de culpa).

1.2.9. A arguida fez ainda constar do relatório diário de visitas do dia 18 de Maio de 2007, um itinerário diferente do indicado no mapa de despesas (artigos 59.º e 60.º da nota de culpa).

1.2.10. A arguida fez constar do relatório de visitas do dia 5 de Abril de 2007 como sendo feriado e não indicou nenhuma visita. Tal levou a empresa a concluir que a arguida não trabalhou nesse dia (artigos 38.º a 41.º da nota de culpa).

1.2.11. No dia 6 de Novembro de 2007, e na sequência de um programa de visitas definido pela chefia, a arguida falou, em primeiro lugar, no medicamento … quando deveria ter falado no medicamento …, de acordo com as instruções que lhe foram dadas pelo seu superior hierárquico. Ainda assim, e muito embora tenha sido chamada a atenção sobre tal, remeteu um *e-mail* a um dirigente da empresa, no qual *insiste em que o 1.º produto é o* ... (artigos 98.º a 102.º).

1.2.12. No 2.º quadrimestre de 2007, a arguida apresentou uma baixa média de visitas diárias, enquanto o colega da mesma zona e com o mesmo número de médicos registou uma média superior (artigos 104.º a 106.º da nota de culpa).

1.2.13. A arguida atrasa-se frequentemente na entrega dos relatórios diários, sendo que, no dia 5 de Maio de 2007, não tinha entregue os relatórios posteriores a 24 de Abril de 2007 (artigos 107.º a 109.º da nota de culpa).

1.2.14. A arguida atrasa-se no envio do ficheiro de avaliação das colegas da equipa, uma vez que o mesmo deveria ter sido entregue ao seu chefe directo até ao dia 22 de Junho de 2007 e só veio a ser entregue em 26 de Junho de 2007 (artigos 110.º a 111.º da nota de culpa).

1.2.15. A arguida ficou de dar o seu acordo quanto à avaliação referente ao 2.º quadrimestre de 2007, até ao dia 31 de Outubro de 2007, e só o fez no dia 5 de Novembro a pedido do seu chefe (artigos 112.º a 114.º da nota de culpa).

1.2.16. Os delegados de informação médica fazem o planeamento do seu trabalho para o mês seguinte, com trinta dias de antecedência. No entanto, a arguida, entre Março e Setembro de 2007, não efectuou o planeamento do seu trabalho, de acordo com o estabelecido pela entidade patronal.

1.2.17. Os factos acima descritos consubstanciam infracções disciplinares por constituírem violação dos deveres a que a trabalhadora se encontrava adstrita, de acordo com o previsto nas alíneas *c), d),* e *g)* do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho.

1.2.18. A conduta culposa da arguida, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho e constitui justa causa de despedimento, nos termos do disposto no n.º 1 e alíneas *a), d), e)* e *m)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, sendo intenção da empresa proceder ao seu despedimento.

1.2.19. A entidade patronal fixou à trabalhadora um prazo de 10 dias úteis, para, querendo, apresentar a sua defesa.

1.3. Na resposta à nota de culpa (a fls. 93 a 107 dos autos), a trabalhadora alegou, em síntese, que:

a) alguns dos factos ocorreram há mais de 60 dias e que a entidade patronal a pretende despedir, devido ao facto de se encontrar grávida;
b) sempre anotou as distâncias percorridas, de acordo com o que constava do conta quilómetros da viatura;
c) que a entidade patronal aprovou todos os mapas de despesas, excepto os relativos a Junho e Setembro de 2007;
d) que o mapa relativo a Junho não foi aprovado, devido ao facto de, por lapso, ter enchido o depósito com gasolina e não com gasóleo, mas que informou a empresa de tal;

e) relativamente ao mapa de despesas referente a Setembro, nada lhe foi informado;
f) que não é possível indicar todos os itinerários efectuados, devido ao facto de o sistema não o permitir;
g) elabora diariamente os relatórios de visitas médicas e mensalmente o mapa das despesas;
h) para além das visitas médicas, os DIM executam outras tarefas, nomeadamente a cobertura do painel médico;
i) foi enviado um informativo dos relatórios aos DIM da equipa em que se integra, sendo assinalados a vermelho os que ainda não tinham sido entregues, e não constava assinalado que não tivesse entregue qualquer relatório, conforme documentos n.os 5 a 7 que junta;
j) os factos constantes da nota de culpa não se encontram devidamente circunstanciados, em termos de tempo, de modo e de lugar;
k) não contabiliza percursos superiores aos que realiza, mas que chega a não contabilizar quilómetros feitos em trabalho, como sucedeu quando teve de comparecer a reuniões na sede da empresa, em serviço à noite e no fim de semana, no dia 4 de Julho e no dia 22 de Setembro de 2007, conforme documentos n.os 8 a 10 que junta;
l) os mapas de despesas são apresentados no final de cada mês ao seu superior hierárquico, e só depois da sua aprovação lhe são pagas as respectivas despesas, pelo que a empresa teve conhecimento das despesas reportadas ao período entre Janeiro e Agosto de 2007 no final de cada mês;
m) percorreu os quilómetros indicados na nota de culpa, embora não tenha registado todos os percursos feitos, devido ao facto de o sistema não o permitir;
n) no dia 5 de Abril de 2007, houve tolerância de ponto no período da tarde, mas que no período da manhã realizou várias visitas de confirmações clínicas no …, e, por lapso ou erro do sistema, não indicou tal no relatório diário de visitas, para além de ter tido uma avaria na viatura, da qual deu conhecimento ao seu superior hierárquico;
o) no dia 18 de Maio de 2007, deslocou-se à serra … e a …, e foi almoçar com médicos à …;
p) no dia 6 de Setembro de 2007, esteve acompanhada do seu superior hierárquico até às 14h30, e depois foi ao …;
q) o *e-mail* referido no artigo 95.º da nota de culpa, datado de 28 de Outubro de 2007, reporta-se ao mapa de despesas de Junho, pelo que é falso que pretendesse rectificar o mapa de despesas relativo ao mês de Setembro;

r) no dia 6 de Setembro de 2007, falou, em primeiro lugar, do medicamento …, tendo em vista uma melhor eficácia e rentabilidade para a empresa;
s) no 2.º quadrimestre de 2007, teve uma média de visitas mais baixa que o seu colega, devido ao facto de se encontrar numa zona nova e o seu colega já trabalhar na zona há, pelo menos, 7 anos, e também ao facto de ter tido alguns problemas inerentes à gravidez;
t) nos dias 26 e 27 de Abril de 2007, não foi possível enviar os relatórios de visitas, devido ao facto de ter havido problemas na linha telefónica;
u) não foi possível enviar os relatórios nos dias indicados pela empresa, devido ao facto de os dias 28 e 29 corresponderem a um fim de semana e nos dias 30 de Abril e 1 de Maio de 2007 ter estado de férias, e nos dias 2, 3 e 4 de Maio se ter realizado a reunião de ciclo;
v) os dois relatórios diários de visitas, e não sete conforme é indicado na nota de culpa, foram remetidos à empresa no dia 5 de Maio de 2007, via *intranet;*
w) o ficheiro da avaliação dos colegas tinha que ser enviado até ao dia 22 de Junho de 2007, mas que devido ao facto de no dia 26 de Junho o seu superior hierárquico ainda não o ter recebido, procedeu novamente ao seu envio, tendo referido no *e-mail: Espero desta vez seguir em condições;*
x) que a sua avaliação lhe fora remetida no dia 30 de Outubro de 2007, e por entender que tal não correspondia à realidade decidiu falar com um colega, embora tivesse dado o seu acordo à avaliação no primeiro dia útil seguinte;
y) embora a programação do trabalho a realizar tivesse que ser entregue até ao último dia do mês anterior a que respeitava (o que sempre cumpriu, conforme resulta do documento a fl. 71 dos autos), devido ao facto de terem sido alteradas as regras de programação sem justificação ou comunicação prévia do seu superior hierárquico, não tinha em atraso o planeamento do seu trabalho. Além do mais, encontrou-se em gozo de férias entre 6 e 22 de Setembro de 2007 e não lhe foi possível dar resposta ao pedido do seu superior hierárquico de 10 de Agosto.

1.4. A trabalhadora arguida não requereu a audição de testemunhas, embora tivesse junto os documentos que constam a fls. 108 a 139 dos autos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. No que se refere a matéria sobre protecção no despedimento de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, em conformidade com a

legislação comunitária, nomeadamente com a Directiva 76/207, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE, e com a Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, a legislação nacional prevê uma protecção especial no despedimento destas trabalhadoras, ao consagrar a obrigatoriedade de o empregador (e não da trabalhadora) solicitar parecer prévio da CITE, sempre que pretenda despedir uma trabalhadora neste estado.
O despedimento por facto imputável àquelas trabalhadoras presume-se feito sem justa causa, devendo o empregador apresentar prova em contrário, ou seja, prova em como aquela trabalhadora não está a ser despedida sem justa causa (cfr. n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).
É neste enquadramento que importa verificar se foi comprovada alguma acusação contra a trabalhadora que justifique a aplicação da sanção de despedimento.

Com efeito:

2.1.1. Em primeiro lugar, importa salientar que, embora a arguida refira na resposta à nota de culpa que os factos constantes da nota de culpa não se encontram devidamente circunstanciados em termos de tempo, de modo e de lugar – considera-se tal irrelevante, na medida em que a mesma entendeu a acusação que lhe foi formulada pela entidade patronal, ao impugnar facto por facto a nota de culpa.

2.1.2. Também não assiste razão à arguida quando refere que ocorreu a caducidade do procedimento disciplinar, relativamente aos factos ocorridos entre Janeiro e Agosto de 2007, na medida em que, embora os mapas de despesas tivessem sido aprovados pelo seu superior hierárquico directo e lhe tivessem sido pagas tais despesas, a gerência da entidade patronal (que é quem tem competência para instaurar processo disciplinar), só tomou conhecimento de tais factos no dia 22 de Novembro de 2007.

2.1.3. No que diz respeito às acusações constantes dos pontos 1.2.5. a 1.2.10. do presente parecer, e sem serem feitos considerandos sobre o que consta de alguns artigos da nota de culpa e o que consta dos mapas de despesas juntos aos autos, verifica-se que a arguida estava obrigada a indicar nos relatórios de visitas os percursos que realizava na viatura da empresa e a entregar mensalmente os relatórios de despesas (cfr. depoimento de … a fls. 142 e 148 dos autos).
Também se verifica que a arguida foi chamada a atenção pelo seu superior hierárquico, para o facto de apresentar um registo

de visitas médicas não coincidente com o trajecto reportado nas folhas de despesas e apresentar um registo de quilómetros em número superior ao do trajecto real, tendo tal levado à não aprovação por parte daquele superior do mapa de despesas relativo a Junho de 2007 (cfr. fl. 12 dos autos e depoimento de … a fl. 142 dos autos).

Mais se verifica que a arguida fez constar do relatório diário de visitas do dia 18 de Maio de 2007 um itinerário diferente do indicado no mapa de despesas (cfr. fls. 45 e 59 dos autos) e fez constar do relatório de visitas o dia 5 de Abril de 2007 como sendo feriado, mas nada referiu sobre visitas realizadas, nessa data (cfr. fl. 53 dos autos).

Igualmente se verifica que, relativamente ao mapa de despesas referente ao mês de Setembro de 2007, a arguida veio a reconhecer que o mesmo se encontrava incorrecto, o que levou o seu superior hierárquico directo a enviar-lhe um *e-mail* e a perguntar a esta se pretendia manter os quilómetros para os percursos considerados (cfr. depoimento de … a fl. 147 dos autos).

No entanto, não se pode considerar provado que a arguida tenha indicado nos mapas de despesas um número de quilómetros superior aos que percorreu nos itinerários que indicou, na medida em que a entidade patronal não indica na nota de culpa os quilómetros exactos que a arguida terá percorrido nos referidos percursos, nem é junta prova documental que indique o número de quilómetros para os percursos indicados. Além do mais, embora a testemunha … refira que a trabalhadora indicou um número superior de quilómetros para os percursos indicados, não comprova o que vem referido na nota de culpa sobre a matéria.

Face ao que precede, e muito embora seja de censurar o comportamento da arguida, uma vez que não indicou no mapa de despesas todos os percursos percorridos, não indicou no relatório de visitas médicas todos os locais que visitou e indicou no relatório o dia 5 de Abril como sendo feriado, estes seus comportamentos não justificam aplicação da sanção de despedimento, na medida em que não se encontram reunidos os requisitos previstos nos n.os 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, de acordo com a jurisprudência dos tribunais.

2.1.4. No que se refere à acusação constante do ponto 1.2.11. do parecer, que se prende com o facto de a arguida nas visitas médicas que fez acompanhada do seu superior hierárquico

directo ter falado, em primeiro lugar, no medicamento … e ter sido chamada a atenção sobre tal por aquele dirigente, e no *e-mail* que remeteu àquele superior referir que o 1.º produto é o … não se retira que com tal comportamento a trabalhadora tenha demonstrado desinteresse pela execução do seu trabalho, na medida em que a testemunha … refere que, de acordo com a estratégia da empresa, não julgou pertinente a alteração de ordem dos produtos por ela efectuada (cfr. fl. 147 dos autos).
Ainda assim, afigura-se-nos incorrecto o comportamento da trabalhadora, uma vez que recebeu instruções da chefia para falar, em primeiro lugar, no medicamento …, de acordo com o que tinha sido definido pela empresa, conforme resulta a fl. 67 dos autos.

2.1.5. No que se refere à acusação constante do ponto 1.2.12., que se prende com o facto de a arguida ter apresentado uma baixa média de visitas no 2.º quadrimestre de 2007 – embora a arguida tenha apresentado um número de visitas abaixo da média (cfr. artigos 43.º a 46.º da resposta à nota de culpa, documento constante a fl. 66 dos autos e depoimento da testemunha … a fl. 147 dos autos), tal não pode servir, por si só, para que à arguida seja aplicada a sanção de despedimento, na medida em que a arguida refere que, para além de outros motivos que invoca, tal se deve ao facto de ter tido problemas relacionados com o seu estado de gravidez e a empresa não logrou provar o contrário.

2.1.6. Quanto à acusação constante do ponto 1.2.13. do parecer, que se prende com o facto de a arguida ter entregue tardiamente relatórios de visitas, verifica-se que a arguida tinha que enviar diariamente os relatórios de visitas, via *intranet,* e que tal não sucedeu (cfr. documento constante a fl. 69 dos autos, o referido pela trabalhadora nos artigos 48.º 51.º da resposta à nota de culpa e o que refere a testemunha … a fl. 148 dos autos).
Ainda assim, tal também não poderá servir, por si só, para que seja aplicada à arguida a sanção de despedimento, dado não se encontrarem reunidos os requisitos para a justa causa de despedimento, previsto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

2.1.7. No que se refere à acusação constante do ponto 1.2.14. do parecer, que respeita ao facto de a arguida ter remetido o ficheiro com a avaliação dos colegas só em 26 de Junho de 2007, quando deveria ter remetido tal até ao dia 22 de Junho,

tal não se poderá considerar provado, na medida em que a trabalhadora refere que, no dia 25 de Junho, verificou que o seu superior hierárquico não recebera o ficheiro e que o remetera novamente no dia 26, tendo feito constar do *e-mail: Espero desta vez seguir em condições,* e a empresa não logrou provar o contrário (cfr. artigos 54.º a 55.º da resposta à nota de culpa e o constante a fl. 66 dos autos).

2.1.8. Quanto à acusação constante do ponto 1.2.15. do parecer, que se prende com o facto de a arguida não ter dado o seu acordo à avaliação referente ao 2.º quadrimestre até ao dia 31 de Outubro, e só o ter feito em 5 de Novembro de 2007 – embora o superior hierárquico da trabalhadora tenha perguntado à arguida, em 5 de Novembro, porque não tinha aceite a sua avaliação (cfr. fl. 70 dos autos), não se pode considerar provado que a trabalhadora tivesse que dar o acordo à avaliação até ao dia 31 de Outubro, na medida em que a trabalhadora não se pronunciou e a empresa não apresenta prova sobre tal.

2.1.9. Quanto às acusações constantes do ponto 1.2.16. do parecer, que se prendem com o facto de a arguida se ter atrasado no planeamento do trabalho no período entre Abril e Junho e no mês de Setembro de 2007 – embora a arguida tivesse que entregar a programação até ao último dia do mês anterior e o seu superior hierárquico lhe tenha perguntado, em 5 de Maio, porque é que não tinha feito o planeamento e lhe tenha referido para proceder a tal (cfr. fl. 71 dos autos), a trabalhadora alega que, em face das regras de programação vigentes para a maioria dos DIM de outras equipas da …, que foram alteradas sem justificação ou comunicação prévia do seu superior hierárquico, não teria a respondente, bem como os seus colegas de equipa, o planeamento em atraso (cfr. artigo 60.º da resposta à nota de culpa a fl. 107 dos autos), e a empresa não apresenta contraprova do que é alegado pela trabalhadora.

2.1.10. Face ao que antecede, e não tendo a entidade patronal comprovado todas as acusações constantes do ponto 1.2.7. do presente parecer e da nota de culpa, considera-se que os factos indicados nos pontos 1.2.5., 1.2.7. (2.ª parte), 1.2.9., 1.2.10., 1.2.11., e 1.2.13., por si só, não configuram infracção tão grave que seja passível de o despedimento da trabalhadora arguida, por não preencher os requisitos previstos nos n.os 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÕES

3.1. Os factos constantes da nota de culpa encontram-se devidamente circunstanciados em termos de tempo, de modo e de lugar, uma vez que a trabalhadora entendeu a acusação que lhe foi formulada pela entidade patronal, ao impugnar facto por facto da nota de culpa.

3.2. Não ocorreu a caducidade do procedimento disciplinar, relativamente aos factos ocorridos entre Janeiro e Agosto de 2007, na medida em que, embora os mapas de despesas tivessem sido aprovados pelo seu superior hierárquico directo e lhe tivessem sido pagas tais despesas, a gerência da entidade patronal (que é quem tem competência para instaurar processo disciplinar), só tomou conhecimento de tais factos no dia 22 de Novembro de 2007.

3.3. A entidade patronal não comprovou que a trabalhadora se tenha apropriado ilicitamente de valores a ela pertencentes. No entanto, comprovou as acusações constantes dos pontos 1.2.5., 1.2.7. (2.ª parte), 1.2.9., 1.2.10., 1.2.11., e 1.2.13. do parecer, mas os comportamentos da trabalhadora não se integram no conceito de justa causa de despedimento, uma vez que não se encontram reunidos os requisitos previstos nos n.os 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, nomeadamente um comportamento culposo da trabalhadora que, *pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral (...),* e que tal comportamento lese seriamente o empregador, conforme tem sido entendimento da jurisprudência dos tribunais.

3.4. Embora o comportamento da trabalhadora mereça ser censurado, a sanção despedimento no presente caso afigura-se excessiva, uma vez que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e ao grau de culpa do infractor, só devendo aplicar-se a sanção despedimento quando o comportamento do trabalhador torne, pelas suas consequências, prática e imediatamente impossível a subsistência da relação laboral.

3.5. Face ao que antecede, considera-se que o a empresa … não ilidiu, em termos suficientes, a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que o parecer é desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida …

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 29 DE FEVEREIRO DE 2008, COM A DECLARAÇÃO DE VOTO CONJUNTA, DAS REPRESENTANTES DA CIP – CONFEDERAÇÃO

DA INDÚSTRIA PORTUGUESA E DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, QUE SE TRANSCREVE:

A CIP e a CCP votam contra o presente parecer, na medida em que consideram por um lado, que a entidade patronal ilidiu a presunção de justa causa de despedimento constante do n.º 2 do artigo 50.º do Código do Trabalho, e, por outro, que não existem indícios de discriminação em função da maternidade, pertencendo às instâncias judiciais a competência para a apreciação dos casos como o sub judice.

PARECER N.º 22/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 78.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 57 – TP/2008

I – OBJECTO

1.1. A CITE recebeu da …, em 11 de Fevereiro de 2008, pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora …, com a categoria profissional de farmacêutica adjunta.

1.2. No requerimento apresentado pela trabalhadora[1], datado de 15 de Janeiro p.p., a requerente:

- Indica como prazo previsível para o exercício do direito o período de um ano, eventualmente renovável;
- Declara que o seu filho, menor de 3 anos, bem com o pai da criança fazem parte do seu agregado familiar, que este último não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial e que não está esgotado o período máximo de duração deste regime de trabalho;
- Indica a repartição semanal do período de trabalho que pretende.

1.3. Da exposição de motivos[2] sobre a intenção de recusa da entidade empregadora, datada de 1 de Fevereiro de 2008, é dado conhecimento à trabalhadora, por carta entregue em mão, no mesmo dia (cfr. declaração e assinatura da trabalhadora, exarada à margem da primeira folha da exposição de motivos).

1.4. Em 7 de Fevereiro de 2008, a entidade empregadora tomou conhecimento da resposta à exposição de motivos da trabalhadora[3], datada do dia anterior, remetida por carta registada com aviso de recepção (cfr. menção da data e do registo com aviso de recepção constantes na primeira folha da resposta à exposição de motivos).

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Os n.os 1 e 2 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelecem que *os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade*

---

[1] *Vide* anexo 1 do processo remetido à CITE.

[2] *Vide* anexo 2 do processo remetido à CITE.

[3] *Vide* anexo 3 do processo remetido à CITE.

e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país e que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
Por outro lado, dispõe a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º do referido diploma que *todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.*

2.2. Como corolário, e de modo a concretizar os princípios constitucionais enunciados, a lei ordinária prevê, no n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho, o direito dos trabalhadores com um ou mais filhos menores de doze anos a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.
Tal possibilidade depende de requerimento apresentado pelo/a trabalhador/a ao empregador, com 30 dias de antecedência, e desde que reunidos os requisitos constantes das alíneas *a), b)* e *c)* do n.º 1 do artigo 80.º do Código do Trabalho, *podendo o empregador apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*[4]
Para além do dever de fundamentar a intenção de recusa, e sempre que esta ocorra, é obrigatório que a entidade empregadora solicite parecer prévio à CITE, no prazo de cinco dias a seguir ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando a sua falta a aceitação do pedido deste, nos precisos termos em que o formulou.[5]
Ainda assim, mesmo em presença do parecer prévio desta Comissão, caso o mesmo não seja favorável à recusa, o empregador só poderá alcançar o efeito pretendido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa.[6]

2.3. Ao abrigo da legislação mencionada, a entidade empregadora remeteu à CITE o presente processo, cujo conteúdo, depois de analisado, merece as seguintes considerações:

2.3.1. A trabalhadora solicitou à entidade empregadora a prestação de trabalho em regime de tempo parcial, por um período previsível de um ano, tendo cumprido os requisitos constantes das alíneas *a), b)* e *c)* do n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

---

[4] *Vide* n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

[5] *Vide* n.ºs 6 e 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

[6] *Vide* n.º 3 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.3.2. Foram respeitados os prazos indicados nos n.os 4 a 6 do referido artigo 80.º.

2.3.3. Encontrando-se o direito solicitado pela trabalhadora previsto no n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho, regulamentado pelo artigo 78.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, importa debruçarmo-nos sobre a análise do referido normativo, considerando o caso *sub judice.*

Assim, refere o n.º 1 do citado artigo que *para efeitos dos n.os 1 e 2 do artigo 45.º do Código do Trabalho, o direito a trabalhar a tempo parcial pode ser exercido por qualquer dos progenitores, ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental, ou dos regimes alternativos de trabalho a tempo parcial ou de períodos intercalados de ambos.*[7]

Ora, da análise do presente processo não resulta informação sobre o eventual gozo de licença parental pela trabalhadora, em qualquer das modalidades previstas nas alíneas *a), b)* e *c)* do n.º 1 do artigo 43.º do Código do Trabalho, falta de conhecimento esta que inviabiliza que a CITE se pronuncie sobre os motivos invocados pela entidade empregadora, por poder não se encontrar reunida a totalidade dos pressupostos legalmente exigidos para o possível exercício da prestação de trabalho a tempo parcial, ao abrigo do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, nos termos exigidos pelo n.º 1 do artigo 78.º da mesma lei.

2.4. A posição da Comissão justifica-se pelo facto de a trabalhadora poder, eventualmente, vir a gozar uma licença parental, na modalidade de trabalho a tempo parcial, durante doze meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo[8], sem que para isso seja necessário solicitar autorização à entidade empregadora, devendo apenas comunicar a sua intenção com 30 dias de antecedência relativamente ao início do período da licença[9].

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a CITE não se opõe à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de tempo parcial, por desconhecer se a trabalhadora … esgotou o direito à licença parental, condição necessária

---

[7] Sublinhado nosso.

[8] *Vide* alínea *b)* do n.º 1 do artigo 43.º do Código do Trabalho.

[9] *Vide* n.º 6 do artigo 43.º do Código do Trabalho.

à possibilidade de exercer o direito a trabalhar a tempo parcial, nos termos do n.º 1 do artigo 78.º e do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3.2. Caso a requerente tenha esgotado o direito à licença parental, poderá apresentar novo requerimento no qual conste esta informação.
A manter-se a intenção de recusa da autorização, por parte da entidade empregadora, deverá novamente ser pedido parecer à CITE, nos termos do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 78.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 29 DE FEVEREIRO DE 2008

PARECER N.º 23/CITE/2008

Assunto: Não exigibilidade de parecer nos termos dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 67 – FH/2008

I - OBJECTO

1.1. A CITE recebeu do Departamento de Recursos Humanos do …., em 21 de Fevereiro de 2008, um pedido de parecer prévio à recusa da passagem ao regime de flexibilidade de horário requerida por …, enfermeira graduada a exercer funções no bloco operatório, pertencente ao quadro daquela instituição.

1.2. A requerente elaborou o pedido, dirigido à enfermeira directora da instituição, solicitando, pelo período de dois anos, a *flexibilidade de horário (isenção das tardes), ao abrigo do artigo 45.º do Código do Trabalho e do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, uma vez que* (tem) *um filho de 5 anos de idade,* declarando que o menor faz parte do seu agregado familiar e informando que o outro progenitor *exerce funções* (naquele) *Instituto e não usufrui da flexibilidade de horário, não sendo compatível o horário do* (seu) *cônjuge para assistência total ao* (seu) *filho.*

1.3. A entidade empregadora tem intenção de recusar o pedido, tendo a enfermeira directora comunicado à requerente o seguinte:

Serve a presente para informar V. Ex.ª que a flexibilidade de horário, tal como a lei a define, nas normas das alíneas a), b) *e* c) *do n.º 3 do artigo 79.º da Lei de regulamentação do Código do Trabalho, não é, em princípio, compatível com as exigências ligadas ao funcionamento do bloco operatório nem com a actual estrutura de afectação de recursos; com efeito, aquilo que designa por «isenção de tardes» não seria mais do que, afinal, uma jornada contínua reportada à situação subjectiva que apresenta e não constitui um verdadeiro regime de «flexibilidade». A decisão que se projecta é, assim, a de indeferir o pedido.*
Para o efeito, poderá (...), querendo, apresentar uma apreciação escrita daquele fundamento de intenção de recusa.

1.4. A requerente apresentou apreciação escrita à exposição de motivos da entidade empregadora nos seguintes termos:

1. A trabalhadora requerente pretende usufruir de flexibilidade de horário de trabalho, ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 79.º da

Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que lhe confere o direito de escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho.

2. *Assim, solicitou a prestação de trabalho com horário compreendido entre as 8.00h e a 15.00h (horário continuo), pelo prazo previsto de 24 meses, para poder acompanhar o seu filho menor (...), nascido em 18/02/2002, o qual faz parte do seu agregado familiar.*
3. *O pai da criança tem actividade profissional, enquanto médico cirurgião, não sendo compatível o horário para assistência total ao referido filho.*
4. *Não se compreende a posição assumida pela entidade empregadora, tanto mais que a requerente já usufruía deste regime que veio agora peticionar, tendo-lhe sido solicitado apenas que renovasse o pedido.*

Nestes termos, deve ser deferido o pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário solicitado pela requerente (...).

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Nos termos do disposto na alínea *f)* do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, compete à CITE *emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pelo empregador, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos.*

2.2. Contudo, de acordo com o previsto no n.º 1 do artigo 111.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, *os regimes de trabalho a tempo parcial e com flexibilidade de horário previstos no artigo 45.º do Código do Trabalho são regulados pela legislação relativa à duração e horário de trabalho na Administração Pública,* a qual não prevê a emissão de parecer prévio da CITE no caso de requerimentos sobre regimes de trabalhos especiais apresentados por trabalhadores nomeados[1] da Administração Pública.

2.3. É, todavia, de salientar que, nos termos do n.º 2 do citado artigo 111.º, *o regime de trabalho a tempo parcial e os horários específicos, com a necessária flexibilidade e sem prejuízo do cumprimento da duração semanal do horário de trabalho a que se refere o artigo 45.º do Código do Trabalho, são aplicados a requerimento dos interessados, de forma a não perturbar o normal funcionamento dos serviços, mediante acordo entre o dirigente e o trabalhador, com observância do previsto na lei*

[1] *Vide* artigo 9.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, diploma que estabelece os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas.

geral em matéria de duração e modalidades de horário de trabalho para os funcionários e agentes da Administração Pública.

Acrescenta o n.º 3 do mesmo artigo que *sempre que o número de pretensões para utilização das facilidades de horários se revelar manifesta e comprovadamente comprometedora do normal funcionamento dos serviços e organismos, são fixados, pelo processo previsto no número anterior, o número e as condições em que são deferidas as pretensões apresentadas.*

Refere ainda o n.º 4 do referido preceito legal que *quando não seja possível a aplicação do disposto nos números anteriores, o trabalhador é dispensado por uma só vez ou interpoladamente em cada semana, em termos idênticos ao previsto na lei para a frequência de aulas no regime do trabalhador-estudante.*

III – CONCLUSÕES

3.1. A disposição legal constante do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, não é aplicável aos trabalhadores nomeados da Administração Pública.

3.2. Face ao que precede, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego delibera não emitir parecer prévio à recusa, nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, relativamente ao requerimento apresentado por …, enfermeira graduada, porquanto, de acordo com o previsto no n.º 1 do artigo 111.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, *os regimes de trabalho a tempo parcial e com flexibilidade de horário previstos no artigo 45.º do Código do Trabalho são regulados pela legislação relativa à duração e horário de trabalho na Administração Pública,* que não prevê a emissão de parecer prévio da CITE no âmbito de requerimentos sobre regimes de trabalhos especiais apresentados por trabalhadores nomeados da Administração Pública.

3.3. A Comissão delibera ainda recomendar ao Instituto …, que a decisão que venha a tomar, neste caso e em casos semelhantes, tenha em consideração o disposto na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, que preconiza *a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.*

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 12 DE MARÇO DE 2008, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES, DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS

TRABALHADORES PORTUGUESES E DO REPRESENTANTE DA CIG – COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO, APRESENTANDO OS DOIS ÚLTIMOS A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO CONJUNTA:

Face ao que dispõe o artigo 5.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, o regime do Código do Trabalho é aplicável à relação jurídica de emprego público que confira a qualidade de funcionário ou agente da Administração Pública com as necessárias adaptações, referindo-se expressamente os artigos 22.º a 32.º sobre igualdade e não discriminação e os artigos 33.º a 52.º sobre a protecção da maternidade e paternidade.

Neste sentido, o direito a trabalhar a tempo parcial e com flexibilidade do horário contido no n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho, que integra o direito dos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, é portanto conferido a trabalhadores com contrato de trabalho privado e aos trabalhadores que estejam a desempenhar funções de emprego público.

Quanto à norma de regulamentação do Código do Trabalho – o artigo 111.º – este apenas faz uma remissão para o regime especifico de Administração Pública relativa ao regime especifico de duração e horário de trabalho da Administração Pública, sem excepcionar expressamente a não aplicabilidade do artigo 80.º da regulamentação do Código do Trabalho.

Pensamos, aliás, que a questão que o artigo 111.º coloca tem apenas em vista salvaguardar os regimes mais específicos da Administração Pública, centrada na legislação de duração e horário do trabalho da Administração Pública que conferem outros regimes de trabalho mais específicos/jornada continua, por exemplo.

Votamos assim contra o parecer porque consideramos que o artigo 111.º, não exclui para os trabalhadores com relação jurídica de emprego público a aplicabilidade do estabelecido no artigo 80.º da regulamentação do Código do Trabalho.

Aliás, a continuar a seguir-se a doutrina plasmada no parecer estar-se-ia a perpetuar um tratamento diferenciado relativamente aos trabalhadores com relação pública de emprego.

PARECER N.º 24/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com alínea *c)* n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 58 – DG-E/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 12/02/2008, a CITE recebeu da empresa …, S.A., cópia de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora grávida …, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *c)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.2. A empresa refere que *por contrato de trabalho de 02/01/2001, e posterior acordo celebrado em 30/12/2002, foi admitida ao serviço da ..., S.A., com sede em ..., e do seu sócio gerente ..., a trabalhadora ..., para prestar serviço de limpeza nos escritórios e instalações sitos em ... e posteriormente à celebração do contrato também para a residência do administrador da empresa, Senhor ..., na cidade de ...*

1.2.1. *No dia treze de Dezembro de 2005, no Cartório Notarial do Centro de Formalidades das Empresas de ..., foi outorgada a escritura pública de Remodelação Total do Pacto Social da nossa sociedade, com alteração, entre outras, da denominação social para ... Sociedade ..., S.A. com nova sede na ... sita em ..., tendo em conta os investimentos financeiros específicos planeados nesta altura na região do ...*

1.2.2. *Durante o ano 2006 foram efectuadas obras de remodelação do prédio da sede na ..., para poder receber as instalações administrativas, bem como prever uma habitação para o administrador da empresa. Após conclusão das obras se verificou a transferência dos escritórios no último trimestre de 2006. O prédio da antiga sede sito em ... foi, após obras de benfeitorias, alugado a terceiros a partir de 1 de Fevereiro de 2007.*

1.2.3. *Foi mantido até Dezembro 2007 um pequeno escritório para a zona de ..., na ..., durante o último período de transição. Assim, a nossa empresa deixou de ter qualquer instalação activa na área da sua antiga sede em ... ou em qualquer outro lugar no distrito de ... Por sua vez, o administrador ... vai residir para*

a prevista habitação da nova sede em ..., para assistir por perto as nossas actividades comerciais, deixando de necessitar de qualquer trabalho da referida trabalhadora a qual, conforme os mencionados contrato e acordo, devia exercer a sua actividade em ..., ou em qualquer outro estabelecimento da entidade patronal desde que se situasse no distrito de ...

1.2.4. *Deste modo, não têm a sociedade, e o seu administrador, possibilidade de receber o serviço da trabalhadora pelo que, nos termos do disposto na alínea* b) *do artigo 387.º do Código do Trabalho, o contrato supra-referido caduca, do que já demos conhecimento à trabalhadora por carta datada de 31 de Janeiro de 2008, tendo a mesma confirmada a entrega em mão própria por assinatura.*

1.2.5. *A mencionada trabalhadora encontra-se grávida. Ainda que, de acordo com os artigos 5.º do Código do Trabalho, e 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, pareça que essa Comissão se deva pronunciar apenas nas situações de despedimento – o que não é o caso – não querem a sociedade e o administrador deixar de colocar à vossa consideração a intenção de pôr termo ao mencionado contrato de trabalho por caducidade, ficando a aguardar que V. Ex.ª se pronunciem sobre o assunto, emitindo o respectivo parecer que, eventualmente, for devido.*

1.3. A empresa comunicou, em 31/01/2008, à trabalhadora que *rescindia o contrato de trabalho por termo indeterminado, com efeitos a partir de 31 de Março de 2008, sendo esse o seu último dia de trabalho.*

1.3.1. Refere ainda a empresa que *esta decisão, que lamentam, mas que é inevitável, resulta da extinção do respectivo posto de trabalho, em virtude de reestruturação da empresa por motivos económicos e adaptação a novos mercado.*

1.3.2. *Assim foi necessário o encerramento do escritório da empresa na ..., e centralização dos serviços na sede da empresa em ...*

1.3.3. *Também ficaram extintos os seus serviços profissionais prestados na ... na residência do administrador ..., uma vez que o mesmo mudou consequentemente, também, a sua residência para ... Comunicamos por este meio, que iremos efectuar o pagamento da compensação prevista na lei no mesmo dia 31 de Março de 2008.*

1.3.4. A empresa informa a trabalhadora *que envia a presente comunicação de rescisão do contrato de trabalho por motivo de*

extinção do posto de trabalho para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, na Avenida da República n.º 44, 2.º e 5.º, 1069-033 Lisboa, para se pronunciar sobre a legitimidade da dita rescisão.

1.4. Em 05/03/2008, a empresa enviou à CITE uma declaração da trabalhadora em que esta reconhece os motivos invocados pela entidade empregadora para extinguir o seu posto de trabalho, acrescentando não lhe ser possível exercer as suas funções profissionais nas novas instalações da empresa, em …, uma vez que toda a sua vida pessoal e familiar está concentrada em …

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.*

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea *c)* do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra, no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, que *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres,* que é esta Comissão,

conforme artigo 494.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta aquele Código.

2.2.1. É de salientar que, nos termos do n.º 4 do citado artigo 51.º do Código do Trabalho *é inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova desse facto ao empregador.*

2.3. A empresa alega que *deixando de necessitar de qualquer trabalho da referida trabalhadora a qual, conforme os mencionados contrato e acordo, devia exercer a sua actividade em ..., ou em qualquer outro estabelecimento da entidade patronal desde que se situasse no distrito de ..., não têm a sociedade, e o seu administrador, possibilidade de receber o serviço da trabalhadora, pelo que, nos termos do disposto na alínea* b) *do artigo 387.º do Código do Trabalho, o contrato supra-referido caduca.*

2.3.1. Com efeito, a alínea *b)* do citado artigo 387.º do Código do Trabalho, estabelece que *o contrato de trabalho, caduca nos termos gerais, nomeadamente, em caso de impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber.*

2.3.2. Ora, no caso em apreço, o empregador não está impossibilitado absoluta e definitivamente de receber o trabalho da sua funcionária, dado que a empresa não se extinguiu, nem encerrou total e definitivamente, pois apenas transferiu as suas instalações para outra localidade, no distrito de …

2.4. De facto, a situação em causa configura um caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, tendo o empregador procedido à comunicação prevista no artigo 423.º do Código do Trabalho e ao preenchimento dos requisitos a que alude o n.º 1 do artigo 403.º do mesmo Código, pois, tratando-se da única empregada de limpeza da empresa, não faz sentido a referência aos critérios estabelecidos no n.º 2 do mesmo artigo.

2.5. Além do mais, a empresa encerrou o único escritório que tinha no distrito de …, por motivos económicos e adaptação a novos mercados, tendo a trabalhadora a despedir reconhecido a existência destes motivos e declarado a impossibilidade de ir trabalhar para as novas instalações da empresa em …

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora grávida …, promovido pela empresa …, S.A., por considerar não se verificarem indícios de discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 12 DE MARÇO DE 2008

PARECER N.º 25/CITE/2008

Assunto: Não emissão de parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, em caso de requerimento de horário fixo
Processo n.º 71 – FH/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 25/02/2008, a CITE recebeu do … pedido de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora …

1.2. A trabalhadora tem a categoria profissional de Empregada de …, exerce funções no Serviço de … e cumpre horário por turnos, das 8h00 às 16h00 ou das 14h00 às 22h00.

1.3. Pretende a trabalhadora a passagem ao regime de horário flexível, a partir de 28/01/2008, pelo prazo de um ano, passando a cumprir *o horário fixo das 8 às 16 horas, permanecendo os dias de descanso semanal inalterados.*

1.4. A trabalhadora fundamenta o seu pedido do seguinte modo:

1.4.1. *Tem a seu cargo um filho menor, com cerca de onze meses de idade, que faz parte do seu agregado familiar.*

1.4.2. *Deixa o seu bebé a cargo da Creche e Jardim de Infância ..., que toma conta das crianças das 7h30 às 18h30.*

1.4.3. *A requerente presta o seu trabalho num de dois turnos das 8h00 às 16h00 ou das 14h00 às 22h00, ou seja nos dias em que faz o turno das 14h00 às 22h00, sai do serviço muito depois do horário de encerramento da creche.*

1.4.4. *O pai da criança tem actividade profissional, prestando o seu trabalho durante a semana, deslocado da sua área de residência.*

1.5. Os fundamentos da intenção de recusa apresentados pelo … e entregues à requerente em 15/02/2008, são, em resumo, os seguintes:

1.5.1. O Serviço de … funciona em dois turnos – manhã e tarde – com rotatividade semanal;

1.5.2. O número de trabalhadores necessário ao regular funcionamento daquele serviço é, para o turno da manhã, de 50 para as copas, 50 para a confecção, 12 para o empratamento e 7 para

enc./adm./dietistas. Para o turno da tarde e para as mesmas actividades, este número é de, respectivamente, 47, 8, 11 e 2 trabalhadores.

1.5.3. *Actualmente prestam trabalho apenas nos horários de trabalho que correspondem ao turno da manhã (7h-15h/8h-16h), uma trabalhadora que apresentou motivos atendíveis, nomeadamente, motivos de saúde, duas trabalhadoras que beneficiam do estatuto de trabalhador-estudante e onze trabalhadoras que se encontram a gozar o direito a dispensa de trabalho para amamentação.*

1.5.4. *Entre o corrente mês de Março e Maio do corrente ano regressam quatro trabalhadoras que se encontram a gozar a licença de maternidade.*

1.5.5. *A categoria profissional das trabalhadoras mencionadas nos números anteriores é de Empregada de ...*

1.5.6. *Sendo a rotação dos turnos semanal, conceder horários fixos relativamente ao turno da manhã, origina não só a falta de trabalhadores para laborar no turno da tarde, como que os horários dos restantes trabalhadores deixem de ser rotativos, invertendo-se, deste modo, o curso normal da organização do serviço.*

1.5.7. *Assim, um trabalhador num mês pode ter apenas uma semana no horário correspondente ao turno da manhã.*

1.5.8. O direito à fixação de um horário, seguido ou não, com termo até às 20 horas para as trabalhadoras com filhos até aos 11 anos, previsto na alínea *f)* da cláusula 91.ª do Contrato Colectivo de Trabalho aplicável ao sector da restauração (*Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 36, de 29/09/1998), depende de o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizado com tal horário.

1.5.9. *Actualmente apenas dois trabalhadores têm o horário fixo correspondente ao turno da tarde.*

1.5.10. O cumprimento do contrato que o … celebrou com os … obriga ao fornecimento de todas as refeições nos horários previamente fixados em função das dietas dos doentes, não se compadecendo tal obrigação com quaisquer atrasos ou falhas, que, a sucederem, poriam *em risco o pontual cumprimento, por parte do ..., do contrato que o vincula aos ...*

1.6. Não consta do processo a apreciação escrita da trabalhadora sobre o fundamento da intenção de recusa do …, relativo ao seu requerimento para trabalhar no regime de flexibilidade de horário.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho consagra o direito de os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos trabalharem a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

2.2. Para os trabalhadores não abrangidos pelo regime de trabalho especial para a Administração Pública, as condições de atribuição do direito a trabalhar com flexibilidade de horário encontram-se estabelecidas nos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho.

2.2.1. Com as referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar [alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa].

2.2.2. Admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

2.3. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de flexibilidade de horário à luz dos preceitos constantes dos n.ºs 2 e 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, em que se entende *por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário*. E esses limites dizem respeito àquilo que a flexibilidade de horário deve conter:

a) Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
b) A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
c) Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

2.3.1. É de salientar que, nos termos do n.º 5 do citado artigo 79.º, *o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador.*

2.4. Ora, apesar de a trabalhadora requerer *a passagem para o regime de trabalho flexível, nos termos do disposto no artigo 45.º do Código do Trabalho e 80.º da Regulamentação do Código do Trabalho,* não pede uma flexibilidade de horário nos termos referidos no ponto 2.3., mas sim um horário fixo das 8 às 16 horas, nos termos da alínea *f)* da cláusula 91.ª do Contrato Colectivo de Trabalho aplicável ao sector da restauração (*Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 36, de 29/09/1998), referido no ponto 1.5.8.

2.5. Assim sendo, não pode a CITE pronunciar-se nos termos do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, em virtude de o conteúdo do requerimento apresentado pela trabalhadora não dizer respeito nem a prestação de trabalho a tempo parcial, nem a flexibilidade de horário.

2.6. Aliás, a recusa do pedido de horário fixo, nos termos da alínea *f)* da citada cláusula 91.ª do Contrato Colectivo de Trabalho, aplicável ao sector da restauração (Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 36, de 29/09/1998), apresentado no caso em apreço, não carece de parecer prévio favorável da CITE.

2.7. É de salientar que a trabalhadora pode apresentar um outro requerimento, pedindo autorização para prestar o seu trabalho em regime de flexibilidade de horário, conforme ponto 2.3., cuja recusa, com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, carece sempre de parecer prévio favorável da CITE, nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE não emite parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, em virtude de o respectivo pedido, apresentado pelo … na sequência do requerimento efectuado pala sua trabalhadora …, não dizer respeito a um pedido de flexibilidade de horário, sem prejuízo, todavia, de a trabalhadora poder apresentar pedido de prestação de trabalho nesse regime, tal como previsto nos artigos 79.º e 80.º da citada Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, esse sim susceptível de ser objecto de parecer prévio da CITE.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 12 DE MARÇO DE 2008

PARECER N.º 26/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 65 – DG/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 21 de Fevereiro de 2008, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos da legislação mencionada em epígrafe, formulado pelos mandatários do …, S.A., relativamente à trabalhadora grávida …

1.1.1. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à arguida.

1.1.2. O processo disciplinar foi mandado instaurar pela administração da empresa, em 6 de Dezembro de 2007, na sequência de a mesma ter tomado conhecimento dos factos que imputa à arguida na nota de culpa.

1.1.3. O relatório final, com data de 20 de Fevereiro de 2008, concluiu que a trabalhadora arguida praticou os factos constantes da nota de culpa (fls. 90 a 123).

1.2. Da nota de culpa (fls. 29 a 51) consta que:

1.2.1. A trabalhadora, que exerce as funções inerentes à categoria profissional de 3.ª caixeira no estabelecimento sito em … do …, foi admitida ao serviço da empresa, em 1 de Dezembro de 1996 (artigos 1.º e 2.º da nota de culpa – fl. 29).

1.2.2. No dia 17 de Outubro de 2007, e na sequência do inventário realizado pelo coordenador Senhor … e por outra colaboradora, a entidade patronal apurou que tinham desaparecido 115 peças de artigo *têxtil-lar,* no valor de € 1378,90, dos quais não existe registo de vendas, nem qualquer justificativo, pelo que imputa tal à arguida, uma vez que esta era a única funcionária a exercer funções no estabelecimento (artigos 22.º a 26.º da nota de culpa – fl. 33).

1.2.3. No dia 18 de Setembro de 2007, a colaboradora … encontrava-se a substituir a trabalhadora arguida nas suas funções (dado esta se ter ausentado para férias) e foi abordada pela cliente … que a questionou sobre os cortinados de criança que tinham estado expostos na montra da loja, tendo respondido à referida

cliente que estavam esgotados, mas que iria tentar arranjar outros, o que veio a suceder (artigos 27.º a 30.º da nota de culpa – fl. 34).

No entanto, e como após ter regressado ao seu posto de trabalho constatou que os cortinados ainda se encontravam em *stock,* a referida colaboradora contactou a arguida e perguntou-lhe se a cliente tinha ou não comprado os cortinados, tendo esta afirmado que a cliente não procedera à compra dos aludidos cortinados (artigos 33.º e 34.º da nota de culpa – fl. 34).

1.2.4. No dia da realização do inventário (embora a arguida se encontrasse de baixa e só pudesse ausentar-se para tratamento e no período entre as 11 e as 15h e as 18 e as 21h, de acordo com o certificado de Incapacidade Temporário para o Trabalho por estado de doença), a trabalhadora foi ao estabelecimento, pelas 10h30, para efectuar o pagamento dos cortinados que tinha levado para a cunhada (artigos 36.º a 38.º da nota de culpa – fls. 35 e 36).

1.2.5. De acordo com as normas internas da empresa, nenhum/a funcionário/a pode levar qualquer artigo sem efectuar o pagamento, salvo se estiver autorizado/a pelo coordenador (artigos 37.º a 42.º da nota de culpa – fl. 36).

1.2.6. Perante os acontecimentos relatados, a colaboradora … contactou a cliente … e esta informou que tinha comprado os cortinados há 15 dias, mas que tinha efectuado o pagamento em dinheiro, devido ao facto de a arguida ter referido que o Multibanco se encontrava fora de serviço, embora não se lembrasse de ter recebido o talão da compra. Tal levou a colaboradora a concluir que a cliente tinha pago os cortinados e a arguida não tinha registado a respectiva venda (artigos 45.º a 52.º da nota de culpa – fls. 37 e 38).

1.2.7. A arguida foi ao estabelecimento efectuar o pagamento dos cortinados, de modo a evitar que os superiores hierárquicos descobrissem que se tinha apropriado do dinheiro que recebera pela venda dos cortinados (artigos 54.º e 55.º da nota de culpa – fl. 39).

1.2.8. Ainda no dia da realização do inventário, a arguida procedeu ao levantamento de uma capa de edredão que se encontrava no armazém, da qual não havia registo no sistema informático (artigo 56.º da nota de culpa – fl. 39).

1.2.9. No dia 18 de Outubro de 2007, a arguida voltou ao estabelecimento e devolveu a capa de edredão, mas informou que uma amiga iria à loja para efectuar a troca por outro artigo (artigos 59.º a 62.º da nota de culpa – fls. 38 a 40).

1.2.10. No dia 27 de Outubro de 2007, a cliente … foi ao estabelecimento e referiu que um dos funcionários do armazém lhe telefonara a informar que poderia proceder à troca da capa de edredão que se encontrava na loja, mas que tinha comprado a capa e a tinha devolvido, e aguardava a vinda de um conjunto de lençóis (artigos 63.º a 69.º da nota de culpa – fls. 40 a 41).

1.2.11. A arguida aquando da venda da capa de edredão apropriou-se do dinheiro e não entregou à cliente o talão de compra, nem efectuou o registo da venda no sistema informático, e informou que o Multibanco se encontrava avariado, pelo que violou as regras internas da empresa ao não comunicar a sua avaria (artigos 73.º a 80.º).

1.2.12. De acordo com o regulamento interno da empresa, é permitido aos/às funcionários/as comprarem artigos que estejam à venda nas lojas da entidade patronal e beneficiarem de 10% de desconto sobre o preço de venda, desde que a venda seja registada e seja identificado/a o/a funcionário/a beneficiário/a do desconto (artigos 82.º a 83.º da nota de culpa – fl. 44).

1.2.13. A arguida aplicou, como sendo para si, mas foi para clientes, por 16 vezes, o desconto de 10% na compra dos artigos referidos no artigo 85.º da nota de culpa e efectuou o referido desconto à cliente …, a quem disse que o Multibanco se encontrava avariado, o que levou aquela cliente a efectuar o pagamento em dinheiro, conforme resulta da sua carta a fl. 21 dos autos (artigos 85.º a 91.º fls. 44 a 47).

1.2.14. Tal *evidencia um uso desmedido de um benefício atribuído pela empresa aos seus funcionários* e acarretou elevados prejuízos para a empresa (artigos 90.º a 91.º da nota de culpa – fl. 47).

1.2.15. Os factos acima descritos consubstanciam infracções disciplinares por constituírem violação dos deveres a que a trabalhadora se encontrava adstrita, de acordo com o previsto nas alíneas *c), d),* e *g)* do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho.

1.2.16. A conduta culposa da arguida, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da

relação de trabalho e constitui justa causa de despedimento, nos termos do disposto no n.º 1 e alíneas *a), d), e)* e *m)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, sendo intenção da empresa proceder ao seu despedimento.

1.2.17. A entidade patronal fixou à trabalhadora um prazo de 10 dias úteis, para, querendo, apresentar a sua defesa e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

1.3. Na resposta à nota de culpa (fls. 69 a 75 dos autos), a trabalhadora alegou, em síntese, que:

a) não é a única trabalhadora no estabelecimento, sendo que nas folgas, períodos de férias e durante as baixas médicas, no período entre Fevereiro a Outubro de 2007, foi substituída por outros/as colegas;
b) o seu superior hierárquico também possui as chaves do estabelecimento, sendo que entra e sai a qualquer hora da loja;
c) nunca houve controlo das existências da loja, nem foram verificadas as referências das existências;
d) esteve de férias durante o mês de Setembro, e apresentou-se ao serviço no início de Outubro e que o coordenador a confrontou com a lista de artigos junta aos autos e lhe disse que tal era da sua responsabilidade;
e) impugna o alegado pela entidade patronal nos artigos 24.º e 25.º da nota de culpa (os factos relativos ao desaparecimento de 115 peças de artigo têxtil);
f) recebeu um telefonema de uma senhora que não sabe identificar que lhe disse que não estava interessada nos *cortinados de criança,* que se encontravam registados no computador com a indicação de reserva, pelo que retirou tal menção;
g) devido ao facto de a sua cunhada ter ido à loja e ter mostrado interesse na aquisição dos cortinados de criança os levou para experimentar, mas que colocou no sistema informático a menção de *reserva* e procedeu ao seu pagamento em 17 de Outubro de 2007, pelas 12h, e não pelas 13h30, conforme refere a nota de culpa;
h) os/as funcionários/as podem levar os artigos desde que fique registado com a menção de reserva;
i) levou a capa de edredão para a sua cunhada e introduziu no sistema informático o registo com menção de reserva, da qual efectuou o pagamento no dia 17 de Outubro de 2007, embora não tivesse sido possível efectuar a troca, devido ao facto de a sua cunhada se ter ausentado para o estrangeiro;
j) a Senhora D.ª … não adquiriu nenhuma capa de edredão;

k) o desconto nos artigos é extensível aos familiares dos/as funcionários/as;
l) a pedido da funcionária … fez desconto nos artigos adquiridos pela cliente, …, devido a ser prática corrente na empresa, embora o talão de compra tenha mencionado o descrito;
m) os artigos indicados pela entidade patronal no artigo 85.º da nota de culpa foram adquiridos para seu uso exclusivo;
n) o documento com o n.º 2 junto aos autos refere que desapareceram camisas de noite, mas tais artigos nunca existiram, nem foram vendidos na loja.

1.4. A trabalhadora requereu a audição de quatro testemunhas que não chegaram a ser ouvidas, devido ao facto de as mesmas não se terem deslocado ao domicílio do Instrutor, sito em Lisboa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. No que se refere a matéria sobre protecção no despedimento de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, em conformidade com a legislação comunitária, nomeadamente com a Directiva 76/207, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE, e com a Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, a legislação nacional prevê uma protecção especial no despedimento destas trabalhadoras, ao consagrar a obrigatoriedade de o empregador (e não da trabalhadora) solicitar parecer prévio da CITE, sempre que pretenda despedir uma trabalhadora neste estado. O despedimento por facto imputável àquelas trabalhadoras presume-se feito sem justa causa, devendo o empregador apresentar prova em contrário, ou seja, prova em como aquela trabalhadora não está a ser despedida sem justa causa (cfr. n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).

2.1.1. Em primeiro lugar, importa salientar que ao Instrutor do processo disciplinar cabe dirigir o processo e proceder à realização das diligências probatórias requeridas pela/o trabalhador/a na resposta à nota de culpa, e ao/à trabalhador/a, de acordo com o n.º 2 do artigo 414.º do Código do Trabalho, cabe assegurar a comparência das testemunhas no dia, hora e local indicados pelo Instrutor.

Face ao que precede, e sem serem feitos considerandos sobre o local designado para a inquirição das testemunhas arroladas pela arguida, de acordo com o enquadramento referido em 1.4. do presente parecer, importa verificar se foi comprovada alguma acusação contra a trabalhadora que justifique a aplicação da sanção de despedimento.

Com efeito:

2.1.2. No que diz respeito às acusações constantes do ponto 1.2.2. do presente parecer, que se prendem com o facto de, no 17 de Outubro de 2007, ter sido detectada a falta de 115 peças de artigo têxtil, no valor de € 1.378,90, não se pode considerar provado que a arguida se apropriou dos referidos artigos, na medida em que a trabalhadora nega as acusações e que nas folgas, períodos de gozo de férias e durante as baixas médicas fora substituída por outros/as colegas, e que o coordenador … também tem a chave da loja, de onde sai e para onde entra a qualquer hora do dia (cfr. artigos 3.º, 4.º e 5.º da resposta à nota de culpa), e a entidade patronal não logrou provar o contrário do que é alegado pela arguida.

2.1.3. No que se refere às acusações constantes dos pontos 1.2.3. a 1.2.7. do parecer, que se prendem com o facto de a arguida ter levado consigo uns cortinados de criança sem ter efectuado o seu pagamento, ou ter obtido autorização do coordenador, e durante a baixa médica se ter deslocado à loja para efectuar o pagamento (fora do horário permitido), de modo a evitar que os superiores hierárquicos descobrissem que se tinha apropriado do dinheiro dos cortinados vendidos à cliente … e não à sua cunhada, conforme argumentou – embora a arguida tenha levado consigo os cortinados, sem estar autorizada, e se tenha deslocado à entidade patronal para proceder ao seu pagamento fora do horário que lhe era permitido ausentar-se do domicílio (cfr. participação disciplinar de …, datada de 30 de Outubro de 2007, e participação disciplinar de …, datada de 5 de Novembro de 2007), não se poderá considerar provado que a arguida se tenha apropriado ou tentado apropriar do dinheiro dos cortinados vendidos à cliente …, na medida em que a cliente não foi ouvida sobre a matéria e a arguida efectuou o pagamento de uns cortinados, conforme resulta da participação disciplinar de …, da participação disciplinar de … e do que é referido pela arguida no artigo 25.º da resposta à nota de culpa.
Acresce ainda que a trabalhadora … refere que a cliente … a informou que não se lembrava se tinha recebido o talão da aludida compra, mas que efectuara o pagamento dos cortinados.
No que respeita ao facto de a arguida se ter deslocado ao estabelecimento da empresa fora do horário que lhe era permitido ausentar-se do domicilio, tal matéria sai fora do âmbito do poder disciplinar da entidade patronal, pelo que, e em caso de ter dúvidas sobre o conteúdo do Certificado Temporário de

Incapacidade para o Trabalho por estado de doença apresentado pela arguida, deveria solicitar junto da segurança social a fiscalização da doença da trabalhadora, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 229.º do Código do Trabalho.
Ainda assim, e uma vez que a trabalhadora arguida estava impedida de levar artigos para fora do estabelecimento, sem efectuar o seu pagamento ou ter obtido autorização do coordenador, ao ter procedido da maneira descrita nos autos, afigura-se-nos que o seu comportamento deverá ser censurado.
No entanto, tal não poderá servir, por si só, para que seja aplicada à arguida a sanção de despedimento, dado não se encontrarem reunidos os requisitos para a justa causa de despedimento, previsto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

2.1.4. Quanto às acusações constantes dos pontos 1.2.8. a 1.2.11. do parecer, que se prendem com o facto de a arguida ter procedido ao levantamento de uma capa de edredão que se encontrava no armazém, da qual não havia registo no sistema informático, durante o período em que não se poderia ausentar do domicílio, e no dia seguinte ter voltado ao estabelecimento para devolver a referida capa, no período em que não se poderia ausentar do domicílio – embora a arguida se tenha deslocado ao estabelecimento da empresa fora do horário que lhe era permitido ausentar-se do domicilio, tal matéria sai fora do âmbito do poder disciplinar da entidade patronal, pelo que se remete para o que foi referido no ponto 1.2.4. do parecer.
Já no que se refere ao facto de a arguida se ter apropriado eventualmente do dinheiro que recebeu pela venda da capa e não ter entregue à cliente o respectivo talão, e ter informado que o Multibanco se encontrava fora de serviço, tal não se poderá considerar provado, na medida em que a cliente … não prestou o seu depoimento sobre a matéria. Por outro lado, há ainda que salientar que quem telefonou à cliente foi um funcionário (cfr. artigo 63.º da nota de culpa).

2.1.5. Quanto às acusações constantes dos pontos 1.2.12 a 1.12.13. do parecer, que se prendem com o facto de a arguida ter efectuado, como se fosse para si, mas efectivamente foi para clientes, um desconto de 10% na compra dos artigos referidos na nota de culpa, verifica-se que a arguida procedeu ao referido desconto na compra de artigos, mas dos elementos constantes do processo não resulta que os artigos não tenham sido para seu uso exclusivo, tendo em conta o que é alegado pela trabalhadora nos

artigos 50.º e 51.º da resposta à nota de culpa e a entidade patronal não logrou provar o contrário do que é afirmado pela arguida.
Ainda assim, constata-se que a arguida efectuou o aludido desconto à cliente …, aquando da compra do conjunto de lençóis (cfr. fl. 21 dos autos).
Mais se constata que a referida cliente efectuou o pagamento do conjunto de lençóis em dinheiro, devido ao facto de a trabalhadora arguida ter informado que o Multibanco se encontrava avariado, para além de nada ter sido referido à entidade patronal sobre tal avaria.
Assim, e muito embora a arguida não tenha observado as normas existentes na empresa constantes a fls. 63 e seguintes, não se afigura que tal comportamento possa vir a ser censurado com a sanção de despedimento, uma vez que não se encontram reunidos os requisitos previstos nos n.os 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

2.1.6. Face ao que antecede, e não tendo a entidade patronal comprovado que a arguida se apropriou ilicitamente de valores a ela pertencentes, considera-se que os factos comprovados, por si só, não configuram infracção tão grave que seja passível do despedimento da trabalhadora arguida, por não se encontrarem preenchidos os requisitos previstos nos n.os 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÕES

3.1. A entidade patronal não comprovou que a trabalhadora se tenha apropriado ilicitamente de valores a ela pertencentes. No entanto, comprovou as acusações constantes dos pontos 1.2.4. (2.ª parte) e 1.2.13. (2.ª parte) do parecer, nomeadamente a que respeita ao facto de a arguida ter levado consigo cortinados, a que respeita ao facto de a arguida ter efectuou desconto à cliente …, aquando da compra do conjunto de lençóis e a que respeita ao facto de não ter informado a entidade patronal sobre a avaria do Multibanco, mas os comportamentos da trabalhadora não se integram no conceito de justa causa de despedimento, uma vez que não se encontram reunidos os requisitos previstos nos n.os 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, nomeadamente um comportamento culposo da trabalhadora que, *(...) pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral,* e que tal comportamento lese seriamente o empregador, conforme tem sido entendimento da jurisprudência dos tribunais.

3.2. Embora o comportamento da trabalhadora mereça ser censurado, a sanção despedimento no presente caso afigura-se excessiva, uma vez que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e ao grau de culpa do infractor, só devendo aplicar-se a sanção despedimento quando o comportamento do trabalhador torne, pelas suas consequências, prática e imediatamente impossível a subsistência da relação laboral.

3.3. Face ao que antecede, considera-se que o …, S.A., não ilidiu, em termos suficientes, a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que o parecer é desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida …

APROVADO POR UNAMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 12 DE MARÇO DE 2008

PARECER N.º 27/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 89 – TP/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 29 de Fevereiro de 2008, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu da gerência da Sociedade …, L.da, um pedido de parecer prévio quanto à intenção de recusa do pedido de trabalho a tempo parcial, apresentado pela trabalhadora …, com a categoria profissional de Assistente de Administração, nos termos seguintes:

Em 25 de Janeiro de 2008, a referida trabalhadora (que tem uma filha de 16 anos de idade, com um grau de incapacidade permanente global de 73%) concluiu um pedido formulado ao abrigo do n.º 2 do artigo 45.º do Código do Trabalho, solicitando autorização para praticar um período de 32 horas semanais durante o prazo máximo previsto na lei, sendo a entrada às 9h e a saída às 18h às segundas, quartas e quintas-feiras, com um intervalo diário para almoço entre as 13h e as 14h, e a entrada às 9h e a saída às 13h às terças e sextas-feiras.
Apesar de a trabalhadora, aquando da apresentação do pedido, não ter instruído o mesmo com os elementos indicados no n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a entidade patronal autorizou provisoriamente a pratica do referido horário de trabalho.
Em 14 de Fevereiro de 2008, a trabalhadora foi informada da intenção de recusa parcial, devido ao facto de a entidade patronal ter concluído que, caso a interessada praticasse o horário pretendido durante dois anos, colocava em causa o cumprimento da totalidade das tarefas que estão atribuídas ao sector administrativo da empresa e sobrecarregava uma outra trabalhadora que desempenha funções similares.
Ainda assim, a entidade patronal comunicou à trabalhadora que aceitava o referido horário pelo prazo de um ano.
A trabalhadora não apresentou apreciação escrita à intenção de recusa apresentada pela entidade patronal.

1.2. Devido a não constar do processo o pedido da trabalhadora, foi enviado fax à empresa e à trabalhadora a solicitar informação sobre tal.

1.3. Da intenção de recusa comunicada pela gerência da empresa, em 14 de Fevereiro de 2008, e recebida pela trabalhadora em 18 de Fevereiro de 2008, consta que é intenção da entidade patronal aceitar parcialmente o pedido concluído pela interessada em 25 de Janeiro de 2008,

permitindo-lhe praticar o horário de trabalho a tempo parcial proposto, embora, e com base nos fundamentos constantes do relatório anexo só autorize a prática do referido horário durante um (1) ano.

1.4. Do relatório anexo à recusa consta, em síntese, que:

a) a entidade patronal se dedica à prestação de serviços de consultadoria e execução de estudos e projectos de engenharia no campo da acústica e das tecnologias do ambiente e afins e emprega dez trabalhadores/as, sendo que oito trabalhadores ocupam funções técnicas e duas trabalhadoras funções administrativas;
b) a entidade patronal funciona no período compreendido entre as 9h e as 18h, entre segunda a sexta-feira;
c) o número de postos de trabalho em funcionamento e a respectiva diferenciação funcional se encontram dimensionados em função do volume de tarefas a realizar por cada uma das áreas;
d) as funções técnicas e comerciais são as que apresentam maiores flutuações e só um crescimento inesperado poderá determinar a criação de novos postos de trabalho na área administrativa;
e) em Maio de 2007, a trabalhadora comunicou, verbalmente, à entidade patronal que os problemas familiares a impediam de cumprir o horário que lhe fora fixado, o que foi considerado pela empresa;
f) em 18 de Maio de 2007, a trabalhadora dirigiu aos trabalhadores/as e à gerência da empresa uma comunicação, na qual informou que, a partir de 21 de Maio, passaria a cumprir um horário de trabalho de 32 horas semanais, conforme documento n.º 1 que junta;
g) em 21 de Maio de 2007, a trabalhadora exibiu uma carta à empresa, na qual informou que pretendia formalizar um pedido de flexibilidade de horário de trabalho, mas não apresentou quaisquer documentos ou instruiu o pedido com a informação necessária, o que levou a entidade patronal a solicitar à trabalhadora que aperfeiçoasse o mesmo, conforme resulta do documento n.º 2 que junta;
h) no dia 3 de Julho, a trabalhadora apresentou resposta ao pedido de aperfeiçoamento solicitado pela empresa e juntou documentos (atestado médico passado pelo Dr. … e atestado médico de incapacidade multiuso, conforme documentos n.os 3 a 5);
i) a trabalhadora apresentou dificuldades no aperfeiçoamento do pedido, mas a entidade patronal aceitou a prática do horário comunicado em 18 de Maio de 2007 e insistiu para que o pedido fosse concluído;
j) a trabalhadora retomou a prática do horário de trabalho fixado pela entidade patronal no período entre 23 de Julho e 10 de Agosto, embora tenha gozado férias e tal não se tenha reflectido na sua remuneração;

k) devido ao facto de a trabalhadora ter ignorado os sucessivos pedidos verbais de aperfeiçoamento do pedido, tal lhe foi solicitado por escrito, conforme documento n.º 6;
l) a trabalhadora retomou a prática do período normal de trabalho semanal, após ter recebido a carta como documento n.º 6;
m) em 26 de Dezembro de 2007, a trabalhadora respondeu ao pedido de aperfeiçoamento solicitado pela entidade patronal e anexou alguns documentos e a protestar juntar outros, conforme documentos n.os 7, 8 e 9 que junta;
n) em 25 de Janeiro de 2008, a trabalhadora respondeu à solicitação da entidade patronal e juntou elementos em falta, conforme documento n.º 13;
o) a prática de um período de trabalho reduzido pela trabalhadora (aceite a título provisório pela entidade patronal durante 8 meses) implicou uma sobrecarga nas funções da outra trabalhadora administrativa, o que obrigou a gerência e os outros trabalhadores a dedicar uma parte do seu tempo a funções administrativas, em detrimento da respectiva produtividade nas suas áreas de actuação;
p) as funcionárias administrativas passaram a dedicar menos tempo ao controlo do pagamento das facturas, o que implicou que se tivessem acumulado tarefas e tal só possa ser resolvido após alguns meses de trabalho das duas trabalhadoras administrativas;
q) no dia 25 de Janeiro de 2008, a trabalhadora completou o pedido efectuado ao abrigo dos n.os 1 e 2 do artigo 45.º do Código do Trabalho, com o objectivo de prestar assistência à sua filha no período da tarde, todas as terças e sextas-feiras;
r) a trabalhadora solicitou trabalhar entre as 9h e as 18h, com um intervalo para almoço entre as 13h e as 14h às segundas, quartas e quintas-feiras, e entre as 9h e as 13h, às terças e sextas-feiras,
s) a trabalhadora entregou vários documentos, dos quais se extrai que a sua filha possui 16 anos de idade, que faz parte do seu agregado familiar, que se encontra sujeita a assistência médica frequente e a quem foi reconhecida uma incapacidade permanente de 73%;
t) o pai da menor não se encontra a trabalhar a tempo parcial e nunca usufruiu deste regime especial de trabalho;
u) a trabalhadora beneficiou deste horário de trabalho durante sete meses (entre 21 de Maio e 26 de Dezembro de 2007), pelo que tal período deverá ser descontado no prazo a permitir;
v) entre a trabalhadora e o empregador existiu um acordo que se sobrepôs ao regime supletivo estabelecido no n.º 2 do artigo 78.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho;
w) não existe possibilidade de a trabalhadora ser substituída nos períodos de ausência, embora não seja insubstituível;

x) o pai da menor pode beneficiar do regime de trabalho a tempo parcial, dado que não se encontra esgotado o prazo de 2 anos estabelecido na alínea *a)* do n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho;

y) face a todo o exposto, a entidade patronal considera que deve ser permitido à trabalhadora trabalhar a tempo parcial durante o prazo de um ano, com início em 21 de Maio de 2007 e termo em 20 de Maio de 2008, sem prejuízo de esta assegurar a sua presença sempre que a outra funcionária administrativa se ausente para férias, doença ou por outro motivo.

1.5. Em 18 de Dezembro de 2007, a entidade patronal enviou carta à trabalhadora, na qual solicitou indicação sobre se pretendia trabalhar a tempo parcial ou em regime de flexibilidade de horário de trabalho, e solicitou vários elementos referentes aos dois regimes especiais de trabalho.

1.6. Em 26 de Dezembro de 2007, a trabalhadora enviou carta à entidade patronal, na qual refere que o pedido apresentado se deve ao facto de a entidade patronal lhe ter efectuado descontos na sua remuneração, por ter gasto tempo na ida a consultas médicas de que careceu e na ida a consultas médicas para acompanhamento da filha menor, dado serem ambas portadoras de deficiência.

Na mencionada carta, a trabalhadora refere ainda que efectuou um pedido de flexibilidade de horário, que não foi aceite pela entidade patronal, e que a haver erros ou incorrecções na elaboração do pedido tal deveria ter sido despoletado na altura própria e não ter sido solicitada nova entrega de documentos, devido ao facto de tais documento se terem extraviado.

Na dita carta a trabalhadora refere ainda que, após ter iniciado o regime de trabalho pretendido, a entidade patronal efectuou a correspondente redução no seu salário, e que pretende trabalhar a tempo parcial pelo prazo máximo permitido por lei, às terças e sextas-feiras (dias das idas a consultas médicas com a filha) entre as 9h e as 13h.

Na mencionada carta a trabalhadora refere ainda que já entregou os elementos solicitados pela entidade patronal na alínea *c)* – pontos *b)* a *d)* – da carta que lhe fora remetida, em 18 de Dezembro de 2007, mas que irá proceder à entrega de nova declaração, e junta novo atestado médico relativo à incapacidade da sua filha.

1.7. Em 7 de Janeiro de 2008, a entidade patronal enviou carta à trabalhadora, na qual refere estar na posse dos elementos necessários a um pedido de trabalho a tempo parcial, embora não conste do mesmo se o marido da interessada já exerceu o direito previsto no artigo 45.º do

Código do Trabalho, pelo que solicita que seja prestada tal informação através de declaração.

1.8. Em 21 de Janeiro de 2008, a trabalhadora remeteu carta à entidade patronal, na qual refere que irá passar a praticar o horário de trabalho proposto à entidade patronal, uma vez que foi aceite o seu pedido de redução de horário de trabalho. No entanto, junta declaração que atesta que o outro progenitor nunca solicitou ou usufruiu do direito a trabalho a tempo parcial, para acompanhamento da filha menor de idade.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Embora os pedidos de trabalho a tempo parcial e os pedido de flexibilidade de horário de trabalho devam ser inicialmente instruídos de acordo com os elementos referidos no artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, considera-se irrelevante que a trabalhadora não tenha inicialmente instruído bem o pedido, na medida em que a entidade patronal foi solicitando à trabalhadora os elementos em falta e a trabalhadora entregou a referida informação necessária à sua instrução, a qual ficou concluída no dia 25 de Janeiro de 2008, pelo que cabe apreciar tal.

2.2. O direito à conciliação da actividade familiar e profissional, bem como o reconhecimento pela Sociedade e pelo Estado do valor social eminente da maternidade e da paternidade merecem protecção constitucional, de acordo com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º e os n.ºs 1 e 2 do artigo 68.º.

2.3. Como corolário dos princípios constitucionais referidos, o n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho veio consagrar que *o trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário,* aplicando-se tal norma independentemente da idade, no caso de filho com deficiência, nos termos previstos em legislação especial, o que é o caso.

2.4. No que diz respeito às relações de trabalho no âmbito do sector privado, as condições de atribuição do mencionado direito a que se refere o n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho são as que constam dos artigos 78.º a 81.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.5. No que respeita a matéria sobre protecção da maternidade e da conciliação entre a vida profissional e a vida privada dos trabalhadores, o nosso ordenamento jurídico possibilita aos pais e às mães trabalhadoras que ajustem os tempos de trabalho às necessidades dos filhos, por acordo entre o trabalhador e o empregador. Trata-se de um sistema igualitário, uma vez que as referidas medidas tanto podem ser gozadas pelas mães como pelos pais trabalhadores, embora encontre constrangimentos

financeiros e funcionais (*in Estudos de Direito do Trabalho, Igualdade e Conciliação da Vida Profissional e Familiar* – Prof.ª Maria do Rosário Ramalho, volume I das Edições Almedina).

2.6. Cumpridos os formalismos constantes das alíneas *a)* a *c)* do n.º 1 do artigo 80.º da citada lei, o exercício de tal direito só pode ser recusado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, conforme n.º 2 do mencionado artigo 80.º.

2.7. Quando seja indeferida a pretensão de um/a trabalhador/a é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, no prazo de 5 dias a seguir ao final do prazo estipulado para apreciação pelo trabalhador, sendo o pedido aceite nos seus precisos termos, caso não tenha sido solicitado (n.ºs 6 e 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

2.8. Cumpridos os prazos decorrentes dos n.ºs 4 a 6 do referido artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, cabe analisar o conteúdo do pedido apresentado pelo/a trabalhador/a e o conteúdo da intenção de recusa apresentada pela entidade patronal.

2.9. No que diz respeito aos aspectos formais, o pedido da trabalhadora cumpre os requisitos estabelecidos na lei.

Com efeito:

2.10. Para que o/a trabalhador/a possa exercer o referido direito, estabelece o n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que o/a trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de trabalho a tempo parcial:

- solicitar ao empregador o trabalho a tempo parcial por escrito e com uma antecedência de trinta dias em relação à data do início do regime de trabalho pretendido;
- indicar o prazo previsto em que pretende gozar deste regime de trabalho, com um limite de dois ou três anos, consoante se trate de menos três filhos ou se trate de três filhos ou mais;
- declarar que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial e que não está esgotado o período máximo de duração deste regime de trabalho;
- indicar a repartição semanal do período de trabalho pretendida.

2.11. Por outro lado ainda, e muito embora o n.º 1 do artigo 78.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, refira que para efeitos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 45.º do Código do Trabalho, o direito a trabalhar a tempo parcial pode ser exercido por qualquer dos progenitores, ou por ambos em

períodos sucessivos, depois do gozo da licença parental para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, prevista no n.º 1 do artigo 43.º do Código do Trabalho, ou dos regimes alternativos de trabalho a tempo parcial ou de períodos intercalados de ambos, o pedido da trabalhadora não necessita de reunir este requisito legal, na medida em que a filha da trabalhadora completou seis anos de idade em 1997, e a lei, em vigor à data, não exigia este requisito legal para exercício do respectivo direito.

2.12. No que respeita à parte substancial, e uma vez que a entidade patronal não estabelece nexo causal suficiente entre a ausência da trabalhadora e o normal funcionamento da empresa, tanto mais que afirma que a mesma não é insubstituível, não se vislumbra que não possa ser contratada outra pessoa para substituir a trabalhadora durante o período em que estará ausente para acompanhar a filha.
Ainda quanto à alegação da entidade patronal quando refere que ao período a conceder em regime de trabalho a tempo parcial (12 meses), deverá ser descontado o período de tempo já gozado pela trabalhadora (7 meses) – tendo a trabalhadora efectuado a sua prestação de trabalho no regime pretendido durante sete meses sem oposição da empresa, afigura-se-nos que tal período deverá ser descontado no prazo máximo permitido por lei (2 anos).

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, emite parecer desfavorável à recusa da sociedade …, L.da, relativamente ao pedido de prestação de trabalho a tempo parcial solicitado por …, devendo a trabalhadora efectuar a sua prestação de trabalho durante dois anos, sem prejuízo de lhe ser descontado o período de tempo de que já beneficiou neste regime especial de trabalho (7 meses).

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE MARÇO DE 2008

PARECER N.º 28/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 104 – FH/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 13 de Março de 2008, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu do Conselho Directivo do … um pedido de parecer prévio quanto à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário de trabalho, apresentado pela trabalhadora …, com a categoria profissional de Técnica de …, nos termos que se transcrevem:

Foi comunicado à trabalhadora, através de ofício registado com aviso de recepção, em 10 de Janeiro de 2008, a intenção de recusa de acordo com a alínea *a)* do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e a trabalhadora não apresentou a sua resposta até à data.
(...) é público e notório que as unidades orgânicas locais do ..., vocacionadas para o atendimento ao público de forma contínua, devem assegurar as suas responsabilidades, em nome do interesse público, e no âmbito dos horários legalmente previstos, sob pena de não se conseguirem garantir os requisitos mínimos de funcionamento, exigíveis para cumprimento das suas atribuições, designadamente no domínio do emprego e formação profissional;
(...) o aumento potenciado da população desempregada e a proibição legal de admissão de pessoal na Administração Pública, tendo como consequência a total impossibilidade de se proceder à substituição dos seus trabalhadores, torna imperioso a continuidade da prestação de trabalho da requerente, no mesmo regime de horário de trabalho em que vem desempenhando as suas funções;
A continuar esta situação, teremos a curto prazo, uma inevitável ruptura do funcionamento do Centro ...;
(...) alerta-se esse organismo, para o facto de, na eventualidade do presente pedido ser autorizado, correr-se o risco do horário de atendimento ao público ter de ser drasticamente reduzido, sob pena de não haver recepção e atendimento aos inúmeros utentes que todos os dias, recorrem ao Centro de ...;
(...) existe inconveniente para o serviço na prática de horário flexível, previsto no Código do Trabalho, face à rigidez do horário de atendimento e ao volume que este representa na actividade dos Centros;
Na eventualidade de vir a ser emitido parecer favorável por essa Comissão, deverá o solicitado horário flexível, ser o indicado pelo Sr.

Director do Centro ..., conforme estabelece o número 5 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
(...) a intenção de recusa encontra-se consubstanciada pelo não cumprimento do estabelecido nas alíneas a) *e* b) *do n.º 3 do artigo 79.º e da alínea* b) *do n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.*

1.2. Do pedido apresentado pela trabalhadora, em 28 de Dezembro de 2007, consta, em síntese, o seguinte:

- A interessada é mãe de uma criança menor de 4 anos de idade;
- O pai da criança tem actividade profissional e não beneficia de horário flexível ao abrigo da protecção da maternidade e da paternidade;
- A trabalhadora pretende trabalhar em regime de flexibilidade de horário de trabalho, em virtude de possuir um filho menor de 4 anos de idade e necessitar de acompanhar o descendente;
- A trabalhadora pretende praticar este regime de trabalho durante um ano, com períodos de presença obrigatória das 10h às 12h e das 14h às 16h30, e intervalo para descanso de uma hora e trinta minutos, a ser gozado no período compreendido entre as 12h30 e as 14h;
- A trabalhadora pretende flexibilidade de horário de trabalho entre as 9h e as 10h, entre as 12h e as 12h30 e as 16h30 e as 17h30.

1.3. No canto superior esquerdo, e no verso do requerimento apresentado pela trabalhadora, encontra-se manuscrito o seguinte despacho do Senhor Director do Centro …:

Tendo em consideração as limitações descritas na N.S. 75/DRN/06, de 12 de Janeiro, e atendendo a que o horário de funcionamento da instalação é entre as 9.00 e as 17.30, concordo com o pedido formulado pela trabalhadora de prática de horário flexível, com barra fixa nos períodos 9.30 às 12.00 horas e 14.00 às 15.00, a cumprir a partir de 08/01/2004.
À Consideração Superior
Assinatura
Datado de 08/01/2004

1.4. Sobre o referido requerimento foi ainda exarado despacho pela Chefe de Divisão da DN-DAT, que refere, em síntese, que:

a) atendendo ao conteúdo da NS/CD/07, de 1 de Outubro, e ao parecer do Sr. Director do Centro …, o horário proposto respeita o período de funcionamento do Centro … e não prejudica o serviço, nomeadamente o atendimento;

b) estando a trabalhadora obrigada ao cumprimento de 35 horas semanais, e não tendo a possibilidade de compensar tempo de trabalho antes das 9h00 ou depois das 17h30, está a ser emitido um parecer favorável para a trabalhadora usufruir de 30 minutos diários;
c) o Director do Centro … propôs como horário de presença obrigatória o período em que o Centro regista maior afluência de utentes, o que significa que se encontram garantidas as condições para o serviço de atendimento não ser prejudicado;
d) o deferimento do pedido da trabalhadora não fere o espírito da Nota de Serviço emitida pelo Conselho Directivo do …

1.5. Da Informação n.º 000044, datada de 4 de Janeiro de 2008, emitida pelo Senhor Director do Centro …, consta que a proposta da trabalhadora não se adequa às necessidades do Centro, tendo em conta o seu horário de funcionamento e de atendimento ao público, pelo que de acordo com o disposto na alínea *b)* do n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, é proposto à trabalhadora que flexibilize o seu horário de trabalho entre as 9h e as 9h30 e as 17h e as 17h30, e cumpra um período de presença obrigatória entre as 9h30 e as 13h, sendo o intervalo para almoço entre as 13h e as 14h.

1.6. Da intenção de recusa comunicada pela Directora do Departamento de … à interessada, em 25 de Fevereiro de 2008, e recebida pela mesma no dia 27, consta que a *manifesta intenção de recusa, prende-se* in casu, *com razões estritamente enunciadas* na lei, nomeadamente por motivos imperiosos inerentes ao funcionamento do Centro.
Mais consta do referido articulado que o atendimento é uma actividade fundamental para o desenvolvimento das atribuições dos Centros … e que qualquer trabalhador pode ser afectado ao desenvolvimento das funções de atendimento.
Igualmente consta da intenção de recusa que o direito à prestação de trabalho com flexibilidade de horário de trabalho, não tem, no seu exercício, a característica da unilateralidade que o legislador atribui a outros, nomeadamente no que respeita à licença por maternidade e às dispensas para amamentação.
Por último, consta ainda da intenção de recusa que o pedido da trabalhadora não cumpre o requisito estabelecido na alínea *a)* do n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.7. A trabalhadora não apresentou apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O direito à conciliação da actividade familiar e profissional, bem como o reconhecimento pela Sociedade e pelo Estado do valor social eminente da maternidade e da paternidade merecem protecção constitucional, de acordo com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º e os n.os 1 e 2 do artigo 68.º.

2.2. Como corolário dos princípios constitucionais referidos, o n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho veio consagrar que *o trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.*

2.3. No que diz respeito aos/às trabalhadores/as abrangidos/as pelo contrato individual de trabalho, as condições de atribuição do mencionado direito a que se refere o n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho são as que constam dos artigos 78.º a 81.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.4. No que respeita a matéria sobre protecção da maternidade e da conciliação entre a vida profissional e a vida privada dos trabalhadores, o nosso ordenamento jurídico possibilita aos pais e às mães trabalhadoras que ajustem os tempos de trabalho às necessidades dos filhos, por acordo entre o trabalhador e o empregador. Trata-se de um sistema igualitário, uma vez que as referidas medidas tanto podem ser gozadas pelas mães como pelos pais trabalhadores, embora encontre constrangimentos financeiros e funcionais (*in Estudos de Direito do Trabalho, Igualdade e Conciliação da Vida Profissional e Familiar* – Prof.ª Maria do Rosário Ramalho, volume I das Edições Almedina).

2.5. Para que o trabalhador possa exercer o mencionado direito, estabelece o n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que *o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

a) *Indicação do prazo previsto, até ao máximo de dois anos, ou de três anos no caso de três filhos ou mais;*
b) *Declaração de que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração deste regime ou, no caso de flexibilidade de horário, que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.*

De salientar que as referidas normas se aplicam aos trabalhadores do …, em virtude de o Regulamento dos Horários de Trabalho em vigor nada referir sobre a matéria.

2.6. Cumpridos os formalismos constantes das alíneas *a)* a *c)* do n.º 1 do artigo 80.º da citada lei, o exercício de tal direito só pode ser recusado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, conforme n.º 2 do mencionado artigo 80.º.

2.7. À luz do preceituado no n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
A flexibilidade de horário deve incluir:

- um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- a indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

De salientar que o n.º 5 do citado artigo 79.º *dispõe que o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador,* o que acontece no …, nos termos dos artigos 13.º e seguintes do respectivo Regulamento dos Horários de Trabalho, pelo que quando um/a trabalhador/a efectua um pedido de flexibilidade de horário de trabalho são-lhe aplicáveis as normas constantes dos artigos 16.º e 17.º do Regulamento dos Horários de Trabalho em vigor no … e, subsidiariamente, as normas previstas no Código do Trabalho, nomeadamente as constantes do n.º 3 do artigo 79.º.

2.8. De acordo com o disposto nos n.ºs 5, 6 e 7 e alíneas *a)* a *c)* do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, considera-se que o empregador aceita o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos:

a) se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;
b) se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o/a trabalhador/a da decisão que sobre o mesmo recaiu nos cinco dias subsequentes ao termo do prazo previsto para a CITE emitir parecer e notificar as partes (30 dias a contar da recepção do pedido de parecer);
c) se não submeter o processo à apreciação da CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação do/a trabalhador/a (cinco dias após a data da recepção da apreciação escrita).

2.9. Assim sendo, cabe analisar o conteúdo do pedido apresentado pelo/a trabalhador/a e o conteúdo da intenção de recusa apresentada pela entidade patronal.

2.9.1. No que diz respeito aos aspectos formais, o pedido da trabalhadora cumpre parcialmente os requisitos estabelecidos na lei, uma vez que indica os períodos de presença obrigatória nos termos do artigo 17.º do Regulamento dos Horários de Trabalho no …, com um período de presença obrigatória compreendido entre as 10h e as 12h e as 14h e as 16h30, uma margem móvel para entrada entre as 9h e as 10h, uma margem móvel para a saída da manhã entre as 12h e as 12h30, uma margem móvel para a saída da tarde entre as 16h30 e as 17h30, e um intervalo para descanso entre as 12h30 e as 14h.
Assim sendo, verifica-se que a trabalhadora indicou duas margens móveis para a saída, quando nos termos do artigo 16.º do Regulamento de Horários de Trabalho no … só poderia ter indicado uma margem para a saída.

2.10. No que respeita à matéria substancial, salienta-se que assiste razão ao …, na medida em que, dispondo o artigo 15.º do aludido Regulamento dos Horários de Trabalho do … que *a prática do horário flexível não pode prejudicar a abertura dos serviços ao público, nos períodos compreendidos entre as 9 e as 12 horas e 30 minutos e entre as 14 e as 17 horas e 30 minutos,* e exercendo a trabalhadora funções de atendimento ao público, tal é incompatível com o regime de trabalho em flexibilidade de horário e com o período mínimo de funcionamento dos serviços ao público.
No entanto, a trabalhadora poderá vir a praticar o horário de trabalho proposto pelo Sr. Director do … na Informação n.º 000044, datada de 4 de Janeiro de 2008, desde que autorizada por quem tem competência para tal.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego emite parecer favorável à recusa do …, relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário solicitado pela trabalhadora …, sem prejuízo de a trabalhadora poder vir a praticar a flexibilidade de horário de trabalho proposta pelo Sr. Director do …, desde que autorizada por quem tem competência para tal.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE MARÇO DE 2008, COM OS VOTOS CONTRA DAS

REPRESENTANTES DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES, QUE SUBSCREVERAM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

A CGTP e a UGT votam contra o presente parecer atendendo a que não podem estar de acordo com o facto de o ... considerar poder dar orientações superiores gerais que determinam a recusa de concessão a seus trabalhadores do regime de flexibilidade solicitado na forma devida, atendendo aos considerandos que já foram realizados por nós em pareceres idênticos e que a seguir se transcrevem:

As «(...) orientações sobre protecção da maternidade e de paternidade e pedidos de flexibilidade de horários (...)» exarados nos autos «(...) merecem-nos» as seguintes «considerações (...):

1. *O direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar e a vida privada tem consagração constitucional na alínea* b) *do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa. Está assim este direito colocado no topo da nossa hierarquia normativa o que determina uma obrigação de concretização por parte do Legislador Ordinário.*
2. *Este Direito tem aliás fonte de inspiração formada nos Tratados Internacionais, nas normas da OIT, e nas normas emanadas do espaço comunitário em que nos inserimos sendo que se encontra inscrito na Carta Social Europeia, sendo considerado pela Comissão Europeia como norma.*
3. *Está este princípio intimamente relacionado com o direito à protecção da maternidade e paternidade e com os direitos relacionados com o apoio à família e sobretudo com a necessidade de assegurar que aquele decorra em condições que permitam ao trabalhador desenvolver o seu trabalho em condições de Igualdade, Segurança e Tranquilidade considerados indispensáveis à protecção das crianças.*
4. *À luz do nosso quadro legal o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar e a vida privada são considerados como valores sociais eminentes (n.os 1 e 2 do artigo 33.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27/8) e por isso gozam de uma estatuição destacada e relevo acrescido surgindo inseridos na Constituição da República no capítulo dos Deveres Económicos Sociais e Culturais.*
5. *As obrigações decorrentes das diversas Directivas Comunitárias tornaram pois necessário que o legislador concretizasse o princípio de conciliação de vida profissional com a vida familiar e privada e que o mesmo apareça hoje inscrito no Código do Trabalho no seu artigo 45.º, explicitando os modos como o tempo de trabalho dos/as trabalhadores/as com um ou mais filhos menores se pode organizar. Aí se refere nomeadamente, que para os pais com filhos menores de 12 anos se pode organizar o tempo ou trabalhando a tempo parcial ou com flexibilidade de horário. Tal princípio veio a ser regulamentado pela Lei*

n.º 35/2004 de 29/7, que vem a regulamentar o aludido Código consagrando-as na capítulo de protecção de Maternidade e Paternidade na sua secção III dos Regimes de Trabalho Especiais, estatuindo nos artigos 78.º a 83.º os diversos regimes, destinados a assegurar aquela protecção e nomeadamente a assegurar os direitos relacionados com a protecção das crianças e da família.

6. *Neste sentido entendeu o legislador constitucional e ordinário conferir um estatuto de grande relevo, ao princípio de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar que tem merecido aliás o apreço em foros internacionais e europeus e ainda agora no decurso de várias reuniões que se têm realizado durante a nossa Presidência. Estranha-se que um Instituto Público com as responsabilidades do ..., tome uma posição/instrução que iniba os Directores dos ... a adequar os horários às necessidades familiares dos seus trabalhadores em nome de um denominado interesse público.*
7. *Cabe-nos referenciar que a invocação do interesse público carece sempre de adequada fundamentação, para poder ser considerada tal como dispõem as normas do Código do Trabalho respeitantes a esta questão e o nosso Código do Procedimento Administrativo exigindo-se sempre que nos casos em concreto o mesmo seja sempre avaliado e ponderado, face a todas as circunstâncias alegadas pelas partes.*
8. *É pois com manifesta estranheza, que tomamos nota da» (...) orientação, «a qual vem ao arrepio das recomendações da promoção, emanadas das instâncias internacionais, relativamente à concretização do aludido princípio, sendo já longo o percurso nestas matérias em projectos comunitários onde se têm estabelecido parcerias. Consideramos assim que o teor da aludida informação deve ser repensado» por ser contrário à efectividade e até ao constrangimento da operacionalização do princípio da conciliação entre a vida profissional e a vida privada.*

Quanto ao caso em apreço, o nosso voto contra é reforçado pelo facto de a trabalhadora que solicita o regime de flexibilidade não o ter visto recusado pelo seu superior hierárquico directo, nomeadamente por não ter como fundamento os requisitos legais exigíveis, acrescido ao facto de não constar do processo qualquer comprovação do número de trabalhadores afectos ao atendimento público no centro, nem sequer se encontrando juntas quaisquer escalas de horários considerando-se, ainda, que os regulamentos não são normas hierarquicamente superiores às de lei, nomeadamente ao Código do Trabalho e sua regulamentação. Portanto não concebemos que o regulamento de Horários do ..., seja uma forma de regulamentação hierarquicamente superior à lei, tendo em conta o que dispõe a norma geral sobre a hierarquia das leis constante do Código Civil.
Acontece, que também consideramos que as regras do sistema jurídico devem e têm que ser interpretadas de forma coerente entre todos os seus institutos jurídicos de forma a que seja devidamente assegurada a efectividade dos princípios fundamentais de protecção da maternidade e da paternidade, do direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar e os direitos das crianças.

PARECER N.º 29/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho conjugado com a alínea *c)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 78 – DL-E/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 26 de Fevereiro de 2008, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio à extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante …, formulado pela Administração da …, S.A., no âmbito de um processo de despedimento promovido por aquela entidade.

1.2. Na carta enviada à CITE, recebida em 26 de Fevereiro de 2008, a Administração da empresa refere que envia cópia do processo de despedimento e que a trabalhadora, na sua resposta, informou ter solicitado a intervenção dos serviços do Ministério responsável pela área laboral, mas a empresa ainda não tinha recebido qualquer comunicação daqueles serviços.

1.3. Para a extinção do posto de trabalho da trabalhadora, a direcção da empresa invoca, sucintamente, que:

1.3.1. Pretende extinguir as funções de jurista que vêm sendo desempenhadas pela trabalhadora na Direcção Administrativa e Financeira e por uma outra colega da Direcção de Recursos Humanos, embora ambas, esporadicamente, tenham representado a empresa em juízo, devido ao facto de se encontrarem inscritas na Ordem dos Advogados.

1.3.2. De acordo com o planeamento estratégico, e após a realização de um *benchmark* ao nível da concorrência, a entidade patronal verificou que as empresas concorrentes não dispõem de serviços jurídicos internos e recorrem ao *outsourcing,* com vista à contratação de sociedades de advogados para prestação de serviços jurídicos.

1.3.3. Tendo em conta a tendência do mercado, a empresa contratou os serviços de uma sociedade de advogados para acompanhar os assuntos em que seja interveniente, a qual disponibiliza os serviços de advogado durante um ano, sem qualquer tipo de interrupção, designadamente férias, doença, ou outros.

1.3.4. Para além de outras vantagens, a prestação de serviços jurídicos pela aludida sociedade de advogados permite obter uma assessoria jurídica mais diversificada e ter ao dispor uma equipa alargada e especializada em diferentes ramos do direito.

1.3.5. Por outro lado, permite ainda ajustar os serviços jurídicos às necessidades da empresa e diminui os custos a suportar, uma vez que, caso a empresa optasse por manter os serviços jurídicos internos, teria um custo muito superior, para além de as juristas se manterem desocupadas, por vezes, ou estarem ocupadas com assuntos de pequena importância.

1.3.6. A … é uma empresa pública que deve adoptar a sua gestão às orientações de contenção de despesas e aos custos decorrentes do actual contexto económico.

1.3.7. Foi também iniciado procedimento relativo ao despedimento de outra trabalhadora, com a categoria de técnica superior, que exerce funções de jurista.

1.4. Na resposta à comunicação de intenção de despedimento, a trabalhadora opõe-se ao despedimento e refere que, para além de participar na elaboração de propostas e acompanhamento de concursos públicos, assumiu ainda as funções de secretariado dos diversos Conselhos de Administração, sendo que tais tarefas não se enquadram nas funções de jurista, nem se inscrevem nas atribuições da sociedade de advogados contratada.

1.4.1. Na resposta à comunicação de intenção de despedimento, a trabalhadora refere ainda que, após ter terminado a licença de maternidade, a entidade patronal determinou que substabelecesse na referida sociedade de advogados os poderes que lhe foram conferidos nos processos em que a empresa é parte, e exigiu-lhe que reconhecesse assinaturas e autenticasse fotocópias de documentos, na qualidade de advogada, o que considera um atentado ao seu bom nome profissional.

1.4.2. Atendendo às funções por si desempenhadas sempre teve um gabinete, mas que após ter regressado de licença de maternidade foi colocada num canto e é alvo de comentários pelos colegas.

1.4.3. A entidade patronal nunca teve serviços jurídicos, conforme resulta dos sucessivos organogramas aprovados, e que as empresas concorrentes não dispõem de tais serviços.

1.4.4. Após ter informado a entidade patronal sobre a baixa médica passada pela sua médica obstetra, o administrador manifestou

perante colegas que era uma situação inadmissível, e que apenas aceitava que os trabalhadores faltassem ao trabalho se se encontrassem *a soro e ligados a uma máquina! ou tivessem sido atropelados!*

1.4.5. Não se encontram reunidos os pressupostos para o despedimento por extinção do posto de trabalho, de acordo com o constante do n.º 2 do artigo 397.º do Código do Trabalho, nem se encontram reunidos os requisitos constantes do artigo 403.º do mesmo diploma.

1.4.6. A entidade patronal tem vindo a contratar a termo certo um número considerável de trabalhadores, sendo que alguns deles são licenciados e foram contratados para desempenhar funções administrativas e muitas outras das que lhe estavam atribuídas.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A legislação nacional prevê 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 regalias (cfr. n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa).

2.2. Como consequência do princípio constitucional indicado, dispõe o n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências mencionadas é, de acordo com a alínea *e)* do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

2.3. Assim sendo, a CITE, ao pronunciar-se sobre um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, que lhe é presente (onde não opera a presunção legal consagrada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho), tem obrigatoriamente de conhecer da matéria de facto, verificar da sua conformidade com as normas legais, e apreciar se a entidade patronal fundamentou e demonstrou objectivamente as medidas que adoptou, de forma a afastar a possibilidade de as mesmas se relacionarem directamente com o estado da trabalhadora, conforme tem sido expresso em vários pareceres emitidos por esta Comissão.

2.4. Nos termos do disposto no artigo 402.º do Código do Trabalho, a extinção do posto de trabalho é definida por motivos económicos,

tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento colectivo.

2.5. Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 397.º do Código do Trabalho, consideram-se, nomeadamente:

a) Motivos de mercado – redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, a reestruturação da organização produtiva ou a substituição de produtos dominantes;
c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.

2.6. De acordo com a informação constante da comunicação de despedimento, a extinção do posto de trabalho da trabalhadora é motivada pelo facto de a entidade pretender prescindir dos serviços jurídicos internos, devido ao facto de ter contratado uma sociedade de advogado em regime de *outsourcing* para efectuar os serviços jurídicos prestados pela trabalhadora e por uma colega, com vista a reduzir os custos com o pessoal. Ora, de tais factos não se retiram elementos capazes de serem enquadrados numa das alíneas do n.º 2 do artigo 397.º do Código do Trabalho.

2.7. Por outro lado, e ainda que se considerasse que a entidade patronal apresentava motivos estruturais para a extinção do posto de trabalho da trabalhadora, o despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ocorrer desde que, cumulativamente, se verifiquem os requisitos constantes do artigo 403.º do Código do Trabalho (o que não é possível verificar, devido ao facto de o processo não conter muitos dos elementos previstos na citada norma) e se encontrem cumpridos os procedimentos estabelecidos nos artigos 423.º a 425.º do Código do Trabalho.

Com efeito:

No que se refere à parte formal, e a título de exemplo, verifica-se que não foi posta à disposição da trabalhadora a compensação devida, em virtude da cessação do contrato de trabalho [*vide* alínea *e)* do n.º 1 do artigo 403.º do Código do Trabalho], o que determina que o despedimento seja ilícito nos termos da alínea *d)* do artigo 432.º do Código do Trabalho.

2.8. De salientar ainda que a entidade patronal refere que pretende acabar com os serviços jurídicos internos, mas a trabalhadora refere que na empresa nunca existiram tais serviços.
Assim, e não constando do processo nenhum organograma da entidade patronal que indique, afinal, se na empresa existem ou não os serviços referidos, a CITE não poderá considerar o alegado pela …

2.9. Há ainda a salientar que a entidade patronal refere que irá prescindir dos serviços jurídicos da trabalhadora, mas a mesma refere ainda que efectua tarefas não compreendidas na área jurídica, e que a empresa contratou outros/as trabalhadores/as para efectuar algumas das tarefas por si desempenhadas.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a Comissão emite parecer desfavorável à extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante …, devido ao exposto nos pontos 2.4. a 2.9. do presente parecer jurídico.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 12 DE MARÇO DE 2008

PARECER N.º 30/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 101 – DG/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 10/03/2008, a CITE recebeu da Senhora Dr.ª …, em representação da empresa …, L.da, cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida …, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/ /2004, de 29 de Julho.

1.2. Na nota de culpa datada de 29/11/2007, a entidade empregadora refere sobre a trabalhadora arguida o seguinte:

1.2.1. *A infractora foi contratada no dia 15 de Setembro de 2005 para exercer as funções de secretária na empresa arguente.*

1.2.2. *No exercício da sua função, tinha a infractora responsabilidades perante a empresa e perante clientes da empresa, cuja cabal concretização dependiam do seu desempenho e actividade profissional.*

1.2.3. *Do dia 30 de Outubro de 2007 até à presente data, a trabalhadora deixou de comparecer ao trabalho, não justificando as suas faltas formalmente nem sequer dando uma justificação telefónica para tal, apesar de diversas pessoas a terem visto a passear e a fazer compras.*

1.2.4. *Desde o dia 30 de Outubro até à presente data a infractora excedeu legalmente o número de faltas seguidas consignado na lei. Tendo as suas faltas sucessivas ao trabalho, causado grave dano patrimonial e logístico, à entidade empregadora, que se viu sem recursos para fazer face ás necessidades da empresa.*

1.2.5. Os factos descritos, pela sua gravidade e consequência, são susceptíveis de integrar a justa causa de despedimento, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho, por tornarem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

1.3. Na resposta à nota de culpa a trabalhadora arguida considera falsas todas as acusações que lhe são imputadas pela entidade empregadora, invocando, em sua defesa, que esta a despediu, quando soube que estava grávida e que, *precisamente no mês de Outubro de 2007, a entidade empregadora deixou de proceder aos descontos para a Segurança Social,* respeitantes a si.

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.*

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea *c)* do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, que *o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa,* pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

2.3. A empresa acusa a trabalhadora arguida de, desde o dia 30 de Outubro de 2007 até 29 de Novembro de 2007, ter excedido *legalmente o número de faltas seguidas consignado na lei.*

2.4. A empresa apresentou o registo de faltas da trabalhadora arguida relativo aos meses de Outubro e Novembro de 2007, que não contém os

dados a que alude a última parte da alínea *j)* do artigo 120.º do Código do Trabalho, nomeadamente, se as referidas faltas implicam perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias.

2.5. A falta injustificada constitui uma violação culposa do dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, previsto na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, e, por consequência, uma infracção, que pode ser objecto de sanção disciplinar, aplicável, nos termos dos artigos 366.º a 369.º do referido código.

2.6. Assim, nos termos da alínea *g)* do n.º 3 do artigo 396.º *in fine* do Código do Trabalho, constitui justa causa de despedimento do trabalhador, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas.

2.7. É jurisprudência praticamente uniforme, nomeadamente, o Acordão do Supremo Tribunal de Justiça de 15/02/2006, Processo n.º 05S2844, que, apesar de verificadas cinco faltas seguidas ou dez interpoladas injustificadas, têm que estar preenchidos os demais requisitos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, para que o empregador possa proceder legalmente ao despedimento do trabalhador com justa causa.

2.7.1. A gravidade da culpa da trabalhadora arguida, ao faltar injustificadamente, não assume a mesma relevância que assumiria se o empregador demonstrasse que essas ausências eram prejudiciais para a sua empresa, por desconhecer a justificação das mesmas.

2.7.2. De facto, a entidade empregadora alegou danos patrimoniais, mas não logrou demonstrar que as faltas alegadamente injustificadas da trabalhadora arguida, pela sua gravidade e consequências, tenham tornado imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

2.8. Aliás, a entidade empregadora não produz prova cabal de que as referidas faltas sejam injustificadas, uma vez que são as testemunhas por si indicadas, a gerente da empresa e a documentalista, que referem saber que a trabalhadora arguida e *a entidade patronal se encontravam em processo de negociações relativamente à cessação do contrato de trabalho daquela por mútuo acordo, que, não tendo sido alcançado, poderia ter despoletado uma situação de despedimento ilícito, que teria como consequência as mencionadas faltas da trabalhadora arguida.*

2.9. Ora, as negociações relativas à cessação do contrato de trabalho não constam da nota de culpa, o que vem de certo modo confirmar a tese da trabalhadora arguida, quanto à ilicitude do despedimento de que terá

sido alvo, embora as testemunhas por si indicadas só tenham tido conhecimento dos factos por esta lhos ter relatado, excepto a circunstância referida pela testemunha … de a gerente da empresa ter entrevistado a sua cunhada … para ocupar o lugar da trabalhadora arguida.

2.10. Assim, face ao que antecede, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu, em termos suficientes, a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

2.11. Acresce o facto de se verificar a caducidade do direito de aplicar a eventual sanção, nos termos do n.º 1 do artigo 415.º do Código do Trabalho, em virtude de terem decorrido mais de 30 dias entre 28/01/ /2008, data da conclusão das diligências probatórias, e 06/03/2008, data da solicitação do presente parecer, que, uma vez pedido dentro do citado prazo, constituiria causa impeditiva da referida caducidade.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida …, em virtude de se afigurar que tal despedimento pode constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE MARÇO DE 2008

PARECER N.º 31/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 118 DG-C/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 18 de Março de 2008, a CITE recebeu da direcção da sociedade …, L.da, cópia de um processo de despedimento colectivo, no qual se inclui a trabalhadora grávida …, com a categoria profissional de técnica de vendas, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da lei regulamentadora do Código do Trabalho – Lei n.º 35/ /2004, de 29 de Julho.

1.2. Para o despedimento colectivo de dez trabalhadores/as (número no qual se inclui a trabalhadora atrás identificada), a referida sociedade invoca que, em virtude de ter sofrido uma transformação estrutural da sua actividade a nível internacional, irá deixar de ter qualquer actividade comercial em Portugal e apenas irá manter em funcionamento os serviços de marketing, ao qual estão afectos três trabalhadores/as não incluídos/as no processo de despedimento.

1.3. O despedimento colectivo produzirá os seus efeitos 60 dias após o envio da comunicação de intenção de proceder ao despedimento.

1.4. Alguns/mas dos/as trabalhadores/as incluídos/as no processo de despedimento colectivo estiveram presentes na reunião de informações e negociações, realizada no dia 7 de Março de 2008, na qual, também, estiveram presentes representantes da entidade patronal e um representante da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, tendo a trabalhadora objecto de protecção especial sido representada por trabalhadoras presentes.
De salientar ainda que, no que toca ao pagamento da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho, a representante da empresa informou que a referida compensação não iria ultrapassar o montante correspondente a 37 dias por cada ano de antiguidade.
Na referida reunião, não foi celebrado o acordo a que se referem os artigos 420.º e 422.º do Código do Trabalho.

1.5. A entidade patronal apresenta como critérios que servem de base à selecção de trabalhadores a despedir o facto de ir encerrar a actividade comercial em Portugal e consequentemente a desnecessidade de manter postos de trabalho afectos a tal.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A legislação nacional prevê 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 regalias (cfr. n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa).

2.2. Como consequência do princípio constitucional indicado, dispõe o n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências mencionadas é, de acordo com a alínea *e)* do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

2.3. Assim sendo, a CITE, ao pronunciar-se sobre um processo de despedimento colectivo ou por extinção de posto de trabalho de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, que lhe é presente (onde não opera a presunção legal consagrada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho), tem obrigatoriamente de conhecer da matéria de facto e verificar da sua conformidade com as normas legais.

2.4. Por imposição do n.º 1 do artigo 397.º do Código do Trabalho, considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme a dimensão da empresa, ou sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2.5. Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 397.º do Código do Trabalho, consideram-se, nomeadamente:

a) Motivos de mercado – redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;

b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, a reestruturação da organização produtiva ou a substituição de produtos dominantes;
c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.

2.6. De acordo com os elementos disponíveis no processo, verifica-se que a empresa não instruiu devidamente a comunicação a que se refere o artigo 419.º do Código do Trabalho, embora apresente motivos económicos, tanto de mercado como estruturais, para o despedimento colectivo dos/as seus/as dez trabalhadores/as.

Com efeito:

A alínea *b)* do n.º 2 do artigo 419.º do Código do Trabalho estabelece que a comunicação da intenção de proceder a um despedimento colectivo deve ser acompanhada do quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa, e só consta do processo o quadro de pessoal dos/as trabalhadores abrangidos/as pelo despedimento colectivo, o qual indica o nome do/a trabalhador/a, a categoria profissional e o salário base auferido por cada um/a.
Ainda assim, e uma vez que serão despedidos os/as 10 trabalhadores/as afectos à área comercial e será extinta aquela unidade, em consequência da reestruturação levada a cabo pela empresa, esta indicou os respectivos critérios de selecção dos/as trabalhadores/as a despedir, pelo que não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de gravidez na inclusão da trabalhadora grávida no presente processo de despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em razão do exposto, a inserção da trabalhadora grávida … no despedimento colectivo não configura uma discriminação com base no sexo por motivo de gravidez, pelo que a CITE emite parecer favorável à inclusão da citada trabalhadora no referido processo de despedimento promovido pela …, L.^{da}.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE ABRIL DE 2008, COM A DECLARAÇÃO DE VOTO DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, QUE SE TRANSCREVE:

Verificada a Acta do processo de despedimento da empresa ..., L.^{da}, constata-se que o Senhor representante do Ministério do Trabalho que esteve presente, não

verificou, como lhe competia, todos os elementos legais exigíveis para justificar o despedimento, nada exigindo em acta, nomeadamente quanto à existência do quadro de pessoal, documento que deve necessariamente instruir o processo de despedimento, nomeadamente a comunicação a que se refere o artigo 419.º do Código do Trabalho.

PARECER N.º 32/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 135 – DP/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 26 de Março de 2008, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos mencionados em epígrafe, formulado pelo Senhor Dr. …, em representação da …, L.da, com vista ao despedimento da trabalhadora puérpera …

1.2. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida.

1.3. A … é uma sociedade comercial que se dedica à exploração e gestão de hotéis, restaurantes, cafetarias, refeitórios e estabelecimentos similares, bem como à prestação de serviços de segurança e limpeza de estabelecimentos e actividades acessórias e conexas.

1.4. A trabalhadora que exerce as funções inerentes à categoria profissional de cozinheira de 3.ª, no refeitório do …, em Lisboa, foi admitida ao serviço da arguente em 13 de Janeiro de 2000.

1.5. A acusação feita à trabalhadora, e constante da nota de culpa (a fls. 12 a 15), refere-se a faltas injustificadas dadas pela mesma no período compreendido entre 2 de Abril de 2007 e 16 de Outubro de 2007, totalizando 10 dias de faltas ao trabalho.

1.6. As faltas foram dadas sem autorização da entidade patronal e foram consideradas injustificadas, nos meses, dias e horas, conforme o quadro seguinte:

Meses	Dias	Horas
Abril	02	8 horas
Maio	24	8 horas
Junho	25	8 horas
Julho	12 19 20 23	8 horas 8 horas 8 horas 8 horas

(continua)

(continuação)

Meses	Dias	Horas
Setembro	13	8 horas
Outubro	15 16	8 horas 8 horas

1.7. A trabalhadora arguida foi, por diversas vezes, interpelada pelo seu superior hierárquico para justificar as faltas e não apresentou qualquer justificação para as mesmas (a fl. 13).

1.8. Em virtude de a trabalhadora arguida ter faltado ao serviços nos dias indicados, os seus colegas e superiores hierárquicos ficaram sobrecarregados de trabalho, uma vez que tiveram de desempenhar as funções que incumbiam única e exclusivamente à arguida, o que provocou um *natural prejuízo para o funcionamento, organização e produtividade da Unidade onde a trabalhadora arguida presta serviço* (a fl. 13).

1.9. Ao actuar da forma atrás descrita, a arguida demonstrou, ainda, um claro desrespeito pela entidade patronal e prejudicou a imagem e a estrutura desta perante o cliente …, *(...) sem prejuízo das penalidades que poderiam ser aplicadas à ... no âmbito do Contrato de Prestação de Serviços de Fornecimento de Refeições do ...* (a fl. 14).

1.10. *A actuação da trabalhadora, assente em faltas sucessivas e injustificadas, causou uma absoluta instabilidade na gestão organizacional da equipa da ... alocada ao ..., com reflexos negativos no referido sistema organizacional e no serviço a que a mesma se encontra adstrita* (a fl. 14).

1.11. As faltas injustificadas da trabalhadora arguida tiveram, e têm, impacto na assiduidade dos demais colegas de trabalho, uma vez que estes viram no comportamento da trabalhadora *(...) uma possibilidade/permissividade de actuação em iguais termos, com todos os prejuízos que daí decorrem para a empresa a nível de gestão do seu pessoal* (a fl. 14).

1.12. Com os comportamentos acima descritos, a trabalhadora *(...) violou (...) de forma culposa, grave, consciente e reiterada, os seus deveres profissionais para com a sua entidade empregadora, nomeadamente o dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência e o dever de promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa,* nos termos previstos nas alíneas *b), c)* e *g)* do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, bem como as alíneas *a), b)* e *c)* da cláusula 16.ª do Contrato Colectivo de Trabalho aplicável, tornando impossível a subsistência da relação laboral, sendo intenção da empresa

aplicar-lhe a sanção despedimento, de harmonia com o disposto no n.º 1, n.º 2 e segunda parte da alínea *g)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho e com o disposto no n.º 1 e na segunda parte da alínea *g)* do n.º 2 da cláusula 114.º do Contrato Colectivo de Trabalho aplicável (a fls. 14 e 15).

1.13. A entidade patronal fixou à trabalhadora um prazo de 10 dias úteis, para, querendo, responder por escrito, requerer quaisquer diligências probatórias e consultar o processo na sede da … – Sociedade …, L.da, em Lisboa, mediante contacto telefónico para o escritório do mandatário da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas.

1.14. A trabalhadora não respondeu à nota de culpa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Os recibos de vencimento juntos aos autos não poderão ser tidos em conta para a análise do processo, uma vez que não se encontram assinados pela trabalhadora arguida.
Ainda assim, verifica-se que a arguida faltou injustificadamente 10 (dez) dias ao trabalho.

2.2. Face ao que precede, cabe verificar se existem factos que justifiquem o despedimento da trabalhadora.
Assim:

2.3. Durante o período referido em 1.1.5., a trabalhadora faltou ao serviço nos dias 02/04, 24/05, 25/06, 12/07, 19/07, 20/07, 23/07, 13/09, 15/10 e 16/10 de 2007, ou seja, 10 dias, sem ter avisado ou apresentado qualquer justificação para as faltas dadas ao seu superior hierárquico.
Assim sendo, o comportamento da trabalhadora arguida enquadra-se na segunda parte do n.º 3 da alínea *g)* do artigo 396.º do Código do Trabalho, que permite o despedimento com justa causa *quando, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas,* desde que se encontrem reunidos os requisitos estabelecidos nos n.os 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho.
Com efeito:

A trabalhadora ao ter faltado ao serviço nos dias indicados, e ou não ter justificado as mesmas perante o superior hierárquico, conforme lhe foi solicitado, não só faltou ao respeito à entidade patronal como sobrecarregou de trabalho os seus colegas e superiores hierárquicos. Tal determinou prejuízo para o funcionamento, organização e produtividade da empresa, pelo que o seu comportamento culposo, pela sua gravidade e consequências, tornou imediata e praticamente impossível a subsistência

da relação laboral entre as partes, sendo a sanção de despedimento adequada no presente caso.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, considera-se que a empresa …, L.^{da}, ilidiu, em termos suficientes, a presunção constante do n.^{o} 2 do artigo 51.^{o} do Código do Trabalho, sendo a CITE favorável ao despedimento da trabalhadora puérpera …, por não se afigurar existir discriminação em função da maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE ABRIL DE 2008, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, QUE SE TRANSCREVE:

Votamos contra o conteúdo do parecer, nomeadamente por considerar que, mesmo que a trabalhadora não tenha produzido qualquer defesa no processo disciplinar, não se encontram preenchidos os requisitos legais de justa causa de despedimento.

PARECER N.º 33/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, em caso de apresentação de requerimento para trabalhar em regime de flexibilidade de horário
Processo n.º 143 – FH/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 27 de Março de 2008, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu da representante legal da … um pedido de parecer prévio quanto à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário de trabalho, apresentado pela trabalhadora …, com a categoria profissional de responsável de loja, nos termos seguintes:

A … é uma sociedade comercial que se dedica à comercialização e distribuição de artigos de óptica, óculos de sol, brindes, marroquinaria, bijuteria, relojoaria e complementos de moda, que dispõe de 33 estabelecimentos comerciais instalados em centros comerciais, com horários extremamente rígidos de abertura e de fecho.
Os contratos que regem a instalação e exploração de lojas em centros comerciais são contratos atípicos que impõem aos lojistas um conjunto de regras e obrigações inflexíveis, cujo mínimo incumprimento é sancionado com, entre outras, penalizações monetárias *elevadíssimas.*
Cada estabelecimento comercial *(...) é composto por uma equipa de trabalhadores que prestam o seu serviço em regime de horários por turnos rotativos, folgando 2 dias por semana, sendo requisito essencial para admissão nos quadros da empresa a aceitação por parte do trabalhador do cumprimento do regime de horários por turnos nas lojas dos centros comerciais (...),* os quais são rotativos e implicam a prestação de horário nocturno.
No Centro Comercial …, a empresa encontra-se obrigada a ter a sua loja aberta todos os dias da semana desde às 10h (hora de abertura) às 22h (hora de fecho), na qual trabalham 3 trabalhadoras, sendo que duas delas desempenham as suas funções a tempo inteiro e uma desempenha-as a tempo parcial.
Por carta datada de 31 de Janeiro, a trabalhadora … solicitou a adaptabilidade do horário pelo período de dois anos, justificando tal pedido pelo facto de necessitar de flexibilidade de horário de trabalho entre as 10h da manhã e término às 18h, de modo a poder assistir, acompanhar e apoiar a sua filha de 12 meses de idade.

Devido ao facto de a trabalhadora ter uma filha menor e com o objectivo de lhe permitir ter um horário mais curto, a entidade patronal transferiu a trabalhadora da loja do … para a loja do centro comercial …
Na sequência do pedido apresentado pela trabalhadora, a entidade empregadora, *por forma, a ir ao encontro da sua pretensão propôs a esta que praticasse um horário de trabalho, em que haveria dispensa de trabalho nocturno 4 dias por semana (de quinta a domingo) e optasse por trabalhar no turno A ou no turno B, sendo as folgas rotativas no turno A à 5.ª ou à 6.ª feira, e no turno B ao sábado ou domingo,* o que foi recusado pela trabalhadora.
Além do mais, a trabalhadora foi ainda informada que só seria possível ser dispensada do horário nocturno, no caso de solicitar um horário a tempo parcial.
Caso a entidade patronal viesse a dispensar a trabalhadora e a outra sua colega, que também tem filhos menores de 12 anos de idade, de prestar trabalho após as 18 horas, *(...) o seu negócio tornar-se-ia economicamente inviável, uma vez que teria que recrutar, pelo menos, mais dois trabalhadores para a loja, com o objectivo de prestarem serviço naqueles horários (entre as 18 horas e as 23 horas),* ou, *(...) em alternativa, teria de optar pela contratação de trabalhadores homens, solução que, além de inconstitucional (...) se recusaria a optar.*
Caso a entidade patronal contratasse mais um trabalhador para colmatar os horários nocturnos da trabalhadora …, nada impedia que a outra colega da trabalhadora viesse a solicitar também flexibilidade de horário de trabalho, o que obrigaria a empresa a contratar dois trabalhadores para o período compreendido entre as 18 horas e as 23 horas, passando a equipa a ser composta por cinco trabalhadores, e originaria períodos horários com excedente de trabalhadores e um encargo financeiro insuportável para a empresa, o que levaria ao encerramento da loja e à consequente extinção do posto de trabalho de todos os seus elementos.
Acresce que se os restantes trabalhadores, que prestam serviço nas lojas instaladas nos centos comerciais, solicitassem flexibilidade de horário de trabalho e tal fosse deferido, a empresa teria que encerrar as portas.
Face ao que precede, a entidade patronal considera que os motivos apresentados são suficientes para poder recusar o exercício do direito invocado pela trabalhadora. Ainda assim, encontra-se disposta a elaborar um horário flexível, de acordo com a proposta comunicada à trabalhadora, ou a conceder à mesma a possibilidade de trabalhar a tempo parcial, com dispensa total do cumprimento do horário nocturno.

1.2. Do pedido apresentado pela trabalhadora, em 31 de Janeiro de 2008, consta, em síntese, o seguinte:

- A interessada é mãe de uma criança menor de 12 meses de idade;
- O pai da criança tem actividade profissional e não beneficia de horário flexível ao abrigo da protecção da maternidade e da paternidade;
- A trabalhadora pretende trabalhar em regime de flexibilidade de horário de trabalho, em virtude de ter um filho menor de idade e necessitar de acompanhar o descendente, devido ao facto de o outro progenitor exercer a sua actividade profissional na zona norte do país e não ter horários certos;
- A trabalhadora pretende praticar este regime de trabalho durante dois anos, sendo a flexibilidade de horário praticada entre as 10 horas e as 18 horas, com salvaguarda das folgas rotativas.

1.3. Da intenção de recusa comunicada pela direcção da empresa, datada de 27 de Fevereiro de 2008, e recebida posteriormente pela trabalhadora, consta que a empresa só tem lojas localizadas em centros comerciais e se encontra obrigada a cumprir os horários estipulados pelos mesmos, encontrando-se as mesmas abertas 7 dias por semana.
Mais consta da intenção de recusa que a trabalhadora foi transferida para a loja do … e que cada uma das lojas tem uma equipa de 3 pessoas, as quais trabalham por turnos rotativos e folgam 2 dias por semana, sendo condição necessária para a sua admissão nos quadros aceitarem tal condição.
Consta ainda da intenção de recusa que à trabalhadora foi proposto praticar um horário de trabalho, em que haveria dispensa de trabalho nocturno 4 dias por semana (de quinta a domingo) e pudesse optar por trabalhar no turno A ou no turno B, sendo as folgas rotativas no turno A à 5.ª ou à 6.ª feira, e no turno B ao sábado ou domingo, mas que só seria possível ser dispensada do horário nocturno, no caso de solicitar um horário a tempo parcial.

1.4. A trabalhadora apresentou apreciação escrita ao fundamento da intenção de recusa e refere que a flexibilidade do horário solicitada é essencial ao devido apoio e acompanhamento da sua filha e que tal se enquadra no regime legal previsto no artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. No entanto, e atendendo à data em que foi apresentado o pedido, considera que já deveria estar a trabalhar em regime de flexibilidade, e que a falta de resposta atempada e a demora na aplicação da flexibilidade de horário está a originar prejuízos e consequências no devido desenvolvimento e crescimento da sua filha.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O direito à conciliação da actividade familiar e profissional, bem como o reconhecimento pela Sociedade e pelo Estado do valor social eminente da maternidade e da paternidade merecem protecção constitucional, de acordo com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º e os n.os 1 e 2 do artigo 68.º.

2.2. Como corolário dos princípios constitucionais referidos, o n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho veio consagrar que *o trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.*

2.3. No que diz respeito aos/às trabalhadores/as abrangidos/as pelo contrato individual de trabalho, as condições de atribuição do mencionado direito a que se refere o n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho são as que constam dos artigos 78.º a 81.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.4. No que respeita a matéria sobre protecção da maternidade e da conciliação entre a vida profissional e a vida privada dos trabalhadores, o nosso ordenamento jurídico possibilita aos pais e às mães trabalhadoras que ajustem os tempos de trabalho às necessidades dos filhos, por acordo entre o trabalhador e o empregador. Trata-se de um sistema igualitário, uma vez que as referidas medidas tanto podem ser gozadas pelas mães como pelos pais trabalhadores, embora encontre constrangimentos financeiros e funcionais (*in Estudos de Direito do Trabalho, Igualdade e Conciliação da Vida Profissional e Familiar* – Prof.ª Maria do Rosário Ramalho, volume I das Edições Almedina).

2.5. Cumpridos os formalismos constantes das alíneas *a)* a *c)* do n.º 1 do artigo 80.º da citada lei, o exercício de tal direito só pode ser recusado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, conforme n.º 2 do mencionado artigo 80.º.

2.6. Para que o/a trabalhador/a possa exercer o referido direito, estabelece o n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que o/trabalhador/a que pretenda trabalhar em regime de flexibilidade de horário deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, e indicar os seguintes elementos:

- Indicação do prazo previsto, até ao máximo de dois anos, ou de três anos no caso de três filhos ou mais;
- Declaração de que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo

de duração deste regime de trabalho ou, no caso de flexibilidade de horário, que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

2.7. Por outro lado, à luz do preceituado no n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
A flexibilidade de horário deve incluir:

- um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- a indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

2.8. De acordo com o disposto nos n.os 5, 6 e 7 e alíneas *a)* a *c)* do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, considera-se que o empregador aceita o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos:

a) se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;
b) se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o/a trabalhador/a da decisão que sobre o mesmo recaiu nos cinco dias subsequentes ao termo do prazo previsto para a CITE emitir parecer e notificar as partes (30 dias a contar da recepção do pedido de parecer);
c) se não submeter o processo à apreciação da CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação do/a trabalhador/a (cinco dias após a data da recepção da apreciação escrita).

2.9. Assim sendo, cabe analisar o conteúdo do pedido apresentado pelo/a trabalhador/a e o conteúdo da intenção de recusa apresentada pela entidade patronal.

2.10. No que respeita à parte formal, o pedido da trabalhadora não obedece aos requisitos formais estabelecidos no n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, uma vez que não apresenta a declaração em como o menor faz parte do agregado familiar.
Por outro lado ainda, a trabalhadora requer a atribuição de um horário fixo, entre as 10 horas e as 18 horas, com salvaguarda das folgas rotativas, o que é incompatível com o conceito de flexibilidade de horário previsto no n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.11. Face ao que precede, e muito embora a entidade patronal não tenha enviado a intenção de recusa à trabalhadora dentro do prazo previsto no n.º 4 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e não tenha cumprido o prazo para solicitação do parecer prévio a esta Comissão, estabelecido no n.º 6 do mesmo preceito legal, não é possível considerar aceite o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos [alíneas *a)* e *c)* do n.º 9 do artigo 80.º], devido ao facto de não terem sido cumpridos os formalismos invocados.

Ainda assim, a trabalhadora poderá vir a apresentar novo requerimento que reúna todos os requisitos legais, nomeadamente o intervalo para descanso e os períodos de presença obrigatória, que poderá ou não ser autorizado, de acordo com as normas aplicáveis sobre a matéria.

III – CONCLUSÃO

3.1. Devido às razões invocadas nos pontos antecedentes, a CITE não emite parecer prévio à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, em virtude de o pedido apresentado pela trabalhadora …, não respeitar a um pedido de flexibilidade de horário de trabalho, sem prejuízo de a trabalhadora poder vir a apresentar um pedido de prestação de trabalho nesse regime, conforme artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, esse sim susceptível de ser objecto de parecer prévio da CITE.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE ABRIL DE 2008

PARECER N.º 34/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 111 – DG/2008

I – OBJECTO

1.1. A CITE recebeu, em 14 de Março de 2008, um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida, na empresa …, L.da, …

1.2. A trabalhadora desempenha *as funções inerentes à categoria profissional de operadora de caixa na estação de serviço de (...)* (cfr. artigo 1.º da nota de culpa, folha 4 do processo remetido à CITE).

1.3. A abertura do processo disciplinar foi determinada mediante despacho da gerência da entidade empregadora, datado de 30 de Novembro de 2007, no qual se pode ler que *na sequência dos factos constantes do Relatório de Conclusão do Procedimento Prévio de Inquérito com data de 28 de Novembro de 2007, decide-se instaurar o competente processo disciplinar, com intenção de despedimento com justa causa, contra a trabalhadora (...).*
Do mesmo despacho consta a nomeação da instrutora do processo.

1.4. Por carta datada de 3 de Dezembro de 2007 (cfr. folha 3 do processo remetido à CITE), recebida pela trabalhadora em 4 de Dezembro de 2007 (cfr. cópia do aviso de recepção, folha 8 do processo remetido à CITE), foi comunicado à arguida que para os devidos efeitos, e nos termos do artigo 411.º do Código do Trabalho, lhe *foi instaurado processo disciplinar pelos factos que constam da nota de culpa (...).*
Da mesma comunicação consta que *dada a gravidade dos factos que lhe são imputados, se os mesmos ficarem provados, é intenção desta empresa aplicar-lhe a sanção disciplinar de despedimento com justa causa, mais se comunicando que a trabalhadora dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade, encontrando-se o mesmo ao seu dispor para consulta no escritório da instrutora (...).*

1.5. Da nota de culpa (folhas 4 a 7 do processo remetido à CITE) consta que:

1.5.1. *(...) em virtude de se encontrar no período final da sua gravidez, nos últimos meses a trabalhadora arguida desempenhou*

essencialmente funções de cariz administrativo, entre as quais, a contagem física, selagem e colocação no cofre dos depósitos dos valores das vendas diários bem como a entrega desses mesmos valores à empresa de transporte de valores (cfr. artigo 2.º da nota de culpa).

1.5.2. *Sucede que, no dia 2 de Outubro de 2007, quando efectuava o fecho dos turnos do dia anterior, a gerente da estação de serviço (...), deparou com a falta de € 200,00 no fecho do primeiro turno. Turno esse em que esteve de serviço a trabalhadora arguida* (cfr. artigos 3.º e 4.º da nota de culpa).

1.5.3. *Uma vez que não encontrou justificação para a falta daquele valor, a gerente (...) contactou a empresa (...) que efectua a recolha de valores na estação de serviço, no sentido de apurar se, eventualmente, não teriam seguido por engano € 200,00 a mais no depósito do dia 30 de Setembro de 2007, tendo, então sido informada pelos serviços da referida empresa que não havia qualquer registo de valores recolhidos na estação de serviço referentes ao dia 30 de Setembro* (cfr. artigos 5.º e 6.º da nota de culpa).

1.5.4. *Uma vez que tinha em seu poder a guia de 1 de Outubro referente ao levantamento dos valores das vendas dos dias 28, 29 e 30 de Setembro, a gerente (...) voltou a contactar os serviços da empresa de transporte que esclareceram, então, que os valores constantes da guia de levantamento de 1 de Outubro respeitavam aos depósitos dos dias 28 e 29 de Setembro* (cfr. artigo 7.º da nota de culpa).

1.5.5. *Igualmente esclareceu a referida empresa que no que respeita ao terceiro depósito levantado no dia 1 de Outubro tratava-se, não do depósito de dia 30 mas, outrossim, do depósito de dia 18 de Setembro* (cfr. artigo 8.º da nota de culpa).

1.5.6. *Após conferir os dias e as guias de levantamento de valores por parte da empresa de transporte com os depósitos realizados e existentes no cofre, a gerente verificou que, de facto, o depósito de dia 18 de Setembro tinha sido enviado no lugar do depósito de dia 30, estando este em falta* (cfr. artigo 9.º da nota de culpa).

1.5.7. *Sendo certo que o depósito de dia 30 de Setembro, no valor de € 2.369,96 não se encontrava no cofre* (cfr. artigo 10.º da nota de culpa).

1.5.8. *Acontece que os montantes das vendas efectuadas em cada dia na estação de serviço, após a sua contagem física, são colocados em sacos devidamente selados e guardados no cofre existente na estação de serviço para, posteriormente, no dia de levantamento, serem entregues à empresa encarregue do transporte de valores, (...) mediante a assinatura da respectiva guia de levantamento* (cfr. artigo 11.º da nota de culpa).

1.5.9. *Contudo, o levantamento dos valores por parte da empresa de transporte não é realizado diariamente, pelo que é normal acumularem -se dois ou três depósitos* (artigo 12.º da nota de culpa).

1.5.10. *Ora, no dia 1 de Outubro, a empresa de transporte procedeu ao levantamento de três sacos respeitantes aos depósitos dos dias 28 e 29 de Setembro e, supostamente, ao de dia 30 de Setembro* (cfr. artigo 13.º da nota de culpa).

1.5.11. *Neste dia 1 de Outubro, a selagem e entrega dos sacos à empresa de transporte e a assinatura da guia de levantamento foi efectuada pela trabalhadora arguida* (cfr. artigo 14.º da nota de culpa).

1.5.12. *Sucede que ao invés de entregar (...) os depósitos dos dias 28, 29 e 30 de Setembro, a trabalhadora arguida entregou apenas os dois primeiros e, em substituição do depósito de dia 30, entregou o saco referente ao depósito do dia 18 de Setembro, que havia sido por si conferido fisicamente* (artigo 15.º da nota de culpa).

1.5.13. *Questionada pelo gestor de área (...) quanto ao desfasamento existente nos depósitos e entregas à empresa de transporte, a trabalhadora arguida afirmou ter selado os sacos com os numerários referentes aos dias 28, 29 e 30 de Setembro e ter assinado a guia de levantamento sacos à empresa de transporte no dia 1 de Outubro. Não conseguindo, contudo, explicar por que razão apareceu o depósito no saco com o selo que a mesma afirma ser de dia 30 de Setembro* (cfr. artigos 16.º e 17.º da nota de culpa).

1.5.14. *Sendo certo que, em ambos os casos, quer no dia 18 de Setembro quer no dia 30 de Setembro, foi a trabalhadora arguida que procedeu à contagem física dos valores e no dia 1 de Outubro efectuou a selagem e entrega dos sacos aos funcionários da empresa de transporte* (cfr. artigo 18.º da nota de culpa).

1.5.15. *Acresce que, quando foi detectada pela gerente (...) a falta da mencionada quantia de € 200,00, a trabalhadora arguida afirmou, perante aquela gerente e o funcionário ..., que os € 200,00 até os posso pagar, mas espero que não me liguem a perguntar pelo dinheiro de dia 30* (cfr. artigo 19.º da nota de culpa).

1.5.16. *De tudo o exposto decorre que a trabalhadora arguida esteve ao serviço no primeiro turno do dia 1 de Outubro de 2007 e que no encerramento do mesmo se verificou faltarem € 200,00. Resulta igualmente do exposto que a trabalhadora arguida efectuou a contagem física do montante das vendas efectuadas na estação de serviço de ... no dia 30 de Setembro de 2007, valor esse que ascendeu a € 2.369,96, segundo resulta da relação de valores referentes a esse dia e que no dia 1 de Outubro de 2007 foi a trabalhadora arguida que efectuou a selagem dos sacos com os numerários dos dias 28 e 29, tendo-os entregue à entidade responsável pelo transporte de valores* (cfr. artigos 20.º a 22.º da nota de culpa).

1.5.17. *Porém, no que concerne ao terceiro dos depósitos por si selados e que entregou à empresa de transportes no dia 1 de Outubro, conforme consta da guia de levantamento assinada pela própria trabalhadora, ao invés de entregar o saco contendo o numerário referente às vendas de dia 30 de Setembro, a trabalhadora arguida entregou o saco com o numerário de dia 18 de Setembro, juntamente com uma cópia da folha da contagem física desse dia, selando-o, no entanto, como sendo referente ao dia 30. Ficando em seu poder com o montante do depósito referente ao dia 30 de Setembro, ou seja, € 2.369,96* (cfr. artigos 22.º e 23.º da nota de culpa).

1.6. A entidade empregadora conclui que, com a sua conduta, *a trabalhadora arguida violou os deveres de obediência e de zelo e diligência no desempenho das suas funções, deveres a que se encontra obrigada nos termos do disposto no artigo 121.º do Código do Trabalho. Acresce que o comportamento da trabalhadora arguida, caso se confirme a apropriação de montantes que lhe não pertenciam, é reveladora de uma total deslealdade para com a sua entidade empregadora, violando assim o dever a que se encontra adstrita nos termos da alínea* e) *do artigo 121.º do Código do Trabalho, sendo justa causa de despedimento nos termos dos n.os 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, bem como nos termos das alíneas* a) *e* e) *do n.º 3 do mesmo artigo.*

1.7. A entidade empregadora refere que, *com o seu comportamento culposo e grave, a trabalhadora arguida tornou imediata e praticamente impossível a subsistência do seu vínculo laboral na medida em que quebrou a confiança necessária e indispensável à manutenção do vínculo laboral e que deste modo, face à gravidade das infracções, às consequências delas decorrentes e à culpa da trabalhadora arguida, caso fiquem provados os factos que lhe são imputados, é intenção (...) proceder ao seu despedimento com justa causa.*

1.8. Em 11 de Dezembro, a instrutora do processo elaborou termo de junção de documentos, informando que juntou ao processo disciplinar *os extractos de conciliação bancária de Maio a Setembro de 2007, realizada na sequência de falhas detectadas* (cfr. folhas 10 a 25 do processo remetido à CITE).

1.9. Em 12 de Dezembro de 2007, a mandatária da trabalhadora arguida remeteu fax à instrutora do processo disciplinar (cfr. folha 26 do processo remetido à CITE), através do qual juntou procuração forense (folha 29 do processo remetido à CITE) e um requerimento (folhas 27 e 28 do processo remetido à CITE), com o seguinte teor:

No dia 10 de Dezembro de 2007, por volta das 10.30 horas, desloquei-me ao escritório de V. Exa. para consulta integral do processo disciplinar em que a minha constituinte figura como arguida, a fim de se proceder à resposta à nota de culpa emitida pela entidade patronal (...) e, recebida no dia 4 de Dezembro de 2007, pela minha constituinte.
Uma vez que a Exma. Sra. Instrutora não se encontrava no escritório e, ninguém me facultou o processo para consulta, ontem, dia 11 de Dezembro de 2007, telefonei para o V/ escritório avisando que, hoje, dia 12 de Dezembro de 2007, me deslocaria ao mesmo, para proceder, então, à consulta do referido processo disciplinar.
Assim, no dia de hoje, 12 de Dezembro de 2007, em representação da minha constituinte, desloquei-me ao escritório, (...), para consulta integral do processo disciplinar.
Para meu espanto, foi-me peremptoriamente vedado a consulta do mesmo, com a arguição que me estaria vedado por lei – não tendo sido invocada norma legal concreta em abono desta posição – o acesso ao procedimento prévio de inquérito, em manifesta violação dos mais elementares direitos da minha constituinte, nos termos dos artigos 413.º e 414.º do Código Trabalho e, ainda, do artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa.
Sucede que, atendendo à natureza dos factos constantes da nota de culpa, as supostas provas em que a mesma se sustenta, a existirem,

têm que constar no procedimento prévio de inquérito, uma vez que no processo disciplinar propriamente dito não estão.
Pelo que perante tal atitude de V. Exa. obstar o acesso à consulta integral do processo disciplinar, venho, em representação da minha constituinte, informar V. Exa. que não sendo de todo possível a elaboração de toda e qualquer defesa da trabalhadora arguida e, atento o tal desconhecimento quanto ao conteúdo do processo disciplinar que, alegadamente, sustenta a nota de culpa, vem a trabalhadora arguida, e sem condescender no seu direito de defesa – principio do contraditório – ARGUIR A NULIDADE DE TODO O PROCESSO DISCIPLINAR, nos termos dos artigos 413.º e 430.º, n.º 2, alínea b) *do Código do Trabalho.*

1.10. Em 18 de Dezembro de 2007, a instrutora do processo remeteu à mandatária da trabalhadora um fax (folhas 30 e 31 do processo remetido à CITE), com o seguinte teor:

Acusamos a recepção do fax que a Colega nos remeteu em 12 de Dezembro p.p., cujo conteúdo muito nos surpreendeu atendendo a que o seu conteúdo não corresponde à verdade.
Contrariamente ao que afirma, foi-lhe facultada a consulta integral do processo disciplinar instaurado à trabalhadora da ..., ..., com todos os elementos que dele faziam parte à data da sua deslocação ao nosso escritório, ou seja, 12 de Dezembro.
Aquilo que a Exma. Colega pretendeu ver, o processo prévio de inquérito, como bem sabe não faz parte do processo disciplinar, de acordo com o disposto no artigo 411.º do Código do Trabalho. Trata-se, alias, de um documento interno da empresa que naturalmente não estará a disposição do trabalhador para consulta.
Ademais todos os factos que sustentam o processo disciplinar instaurado à Sra. D. ... constam da competente nota de culpa, pelo que não poderá a Colega alegar total desconhecimento quanto ao conteúdo do processo disciplinar.

1.11. Em 18 de Dezembro de 2007, a mandatária da trabalhadora arguida remeteu fax à instrutora do processo disciplinar (folhas 32 a 36 do processo remetido à CITE), juntando, em anexo, resposta à nota de culpa, na qual argui nulidade do processo disciplinar e da qual consta o seguinte:

1.11.1. *A trabalhadora arguida foi notificada do teor da nota de culpa no dia 4 de Dezembro de 2007. Com o objectivo de proceder à elaboração da resposta à nota de culpa, a advogada signatária, na qualidade de mandatária da trabalhadora arguida, deslocou-se, no dia 10 de Dezembro de 2007, por volta das*

10,30 horas, ao escritório da Instrutora do Processo Disciplinar, a fim de proceder à consulta do mesmo (cfr. artigos 1.º e 2.º da resposta à nota de culpa).

1.11.2. *Uma vez que a Exma. Senhora Instrutora não se encontrava no escritório e, ninguém facultou o processo disciplinar para consulta à mandatária da trabalhadora arguida, no dia 11 de Dezembro de 2007, a mandatária da trabalhadora arguida contactou telefonicamente a Instrutora do Processo, avisando-a que, no dia 12 de Dezembro de 2007, se deslocaria ao escritório daquela, para proceder, então, à consulta do referido processo disciplinar* (cfr. artigos 3.º e 4.º da resposta à nota de culpa).

1.11.3. *Pelo que, no dia 12 de Dezembro de 2007, em representação da trabalhadora arguida, a advogada signatária deslocou-se ao escritório da Instrutora do Processo, (...), para consulta integral do processo disciplinar. No entanto, foi-lhe peremptoriamente vedada a consulta integral do mesmo, com a arguição que estaria vedado por lei – não tendo sido invocada norma legal concreta em abono desta posição – o acesso ao procedimento prévio de inquérito* (cfr. artigos 5.º e 6.º da resposta à nota de culpa).

1.11.4. *Com efeito, a mandatária da trabalhadora arguida apenas teve acesso ao «processo disciplinar em sentido restrito» sendo o mesmo constituído única e exclusivamente por 9 (nove) folhas, a saber:*

- *Folha 1, da qual constam apenas o nome do empregador, o nome da trabalhadora arguida e o nome da instrutora do processo;*
- *Folha 2, da qual consta o Despacho de Abertura do Processo Disciplinar:*
- *Folhas 3 a 7, constituídas pela fotocópia da carta enviada à trabalhadora arguida com a nota de culpa, datada de 3 de Dezembro de 2007;*
- *Folha 8, consubstanciada na folha de suporte do aviso de recepção referente à carta enviada à trabalhadora arguida com a nota de culpa, datada de 3 de Dezembro de 2007; e*
- *Folha 9, consubstanciada na folha suporte do registo dos C.T.T. referente à carta enviada à trabalhadora arguida com a nota de culpa, datada de 3 de Dezembro de 2007* (cfr. artigo 7.º da resposta à nota de culpa).

1.11.5. *Não tendo a Instrutora do Processo Disciplinar facultado a consulta integral do mesmo, uma vez que não permitiu a consulta do procedimento prévio de inquérito, em manifesta violação dos mais elementares direitos da trabalhadora arguida a uma defesa cabal – principio do contraditório, assente no perfeito conhecimento de todos os factos que lhe são imputados e, nas provas que os sustentam, nos termos dos artigos 413.º e 414.º do Código Trabalho e, ainda, do artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa, não resta à trabalhadora arguida, uma vez que não lhe é possível proceder à elaboração da sua defesa, atento o total desconhecimento quanto ao conteúdo do processo disciplinar que, alegadamente, sustenta a Nota de culpa, outra alternativa senão arguir A NULIDADE DE TODO O PROCESSO DISCIPLINAR, nos termos dos artigos 413.º e 430.º n.º 2, alínea* b) *do Código do Trabalho (cfr. artigos 8.º e 9.º da resposta à nota de culpa).*

1.11.6. *Isto porque, atendendo à natureza dos factos constantes da nota de culpa, as supostas provas em que a mesma se sustenta, a existirem, têm que constar no procedimento prévio de inquérito, uma vez que no «processo disciplinar propriamente dito», constituído apenas por 9 (nove folhas), conforme melhor descrito no artigo 6.º, as mesmas não se encontram, porque daquele não faz parte o procedimento prévio de inquérito* (cfr. artigo 10.º da resposta à nota de culpa).

1.11.7. *(...) O direito a consultar o processo (incluído na previsão do artigo 413.º do Código do Trabalho) assenta na ideia de que a defesa do trabalhador é da maior relevância processual e, por isso, implica a possibilidade de consulta de todos os elementos em que se funda a nota de culpa (...),* (cfr. Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 20 de Dezembro de 2004, in www.dgsi.pt e artigo 11.º da resposta à nota de culpa).

1.11.8. *Atendendo a que a trabalhadora arguida não teve acesso ao procedimento prévio de inquérito, no qual se funda a nota de culpa, não tendo sido respeitado o princípio do contraditório, não se justifica requerer quaisquer diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.*

Atento o exposto, e sem condescender no seu direito de defesa – principio do contraditório –, vem a trabalhadora arguida ARGUIR A NULIDADE DE TODO O PROCESSO DISCIPLINAR, nos termos dos artigos 413.º e 430.º, n.º 2, alínea b)

do Código do Trabalho (cfr. artigo 12.º da resposta à nota de culpa).

1.12. Do processo remetido à CITE, constam ainda nova cópia do fax ao qual foi anexada a resposta à nota de culpa e nova cópia da resposta à nota de culpa (cfr. folhas 38 a 43), bem como cópia de carta remetida pela mandatária da trabalhadora à instrutora do processo, em 19 de Dezembro de 2007, juntando original da resposta à nota de culpa, do qual, no processo remetido a esta Comissão, constam mais duas cópias (cfr. folhas 44 a 55 do processo remetido à CITE).

1.13. Em 18 de Janeiro de 2008, foram inquiridas pela instrutora do processo cinco testemunhas, cujos depoimentos constam de cópia dos autos de declarações (folhas 56 a 63 do processo remetido à CITE).

1.13.1. Os referidos depoimentos foram prestados por dois gerentes da área de serviço na qual trabalha a arguida (folhas 56 a 59 do processo remetido à CITE), por um operador de caixa que presta funções no referido local de trabalho (folha 60 do processo remetido à CITE), por um inspector da gestão directa da entidade empregadora (folha 61 do processo remetido à CITE) e por um gestor de área da mesma entidade (folhas 62 e 63 do processo remetido à CITE).

1.13.2. Dos referidos depoimentos pode retirar-se, em síntese, o seguinte:

– *(...) no passado dia 2 de Outubro de 2007, quando foram liquidar os turnos do dia anterior, verificaram a falta de uma verba de cerca de € 200. Posteriormente, tentaram detectar onde existia essa falta, e nessa procura puseram a hipótese deste dinheiro ter sido enviado indevidamente para a empresa de transporte no dia anterior. Após contacto telefónico foi dito pela referida empresa que o dia 30 de Setembro não constava das entregas efectuadas no dia 1 de Outubro, mas sim o dia 18 de Setembro, ou seja, no dia 1 de Outubro foi entregue o depósito referente ao dia 18, embora devesse ter sido o de dia 30, bem como os dos dias 28 e 29 de Setembro,* (depoimento prestado pelo gerente pelo gerente da área de serviço, que consta da folha 56 do processo remetido à CITE).
– *(...) deram por esta falta porque como era final do mês, o turno do dia 30/9 terminava às 24h e não às 7h, como nos outros dias. Como os € 200 foram realizados após as 24h do dia 30/9, deveriam constar da verba referente ao dia 1/10,*

o que não veio a verificar-se porque no dia 2/10, ao liquidar-se o dia 1 detectaram essa falta de € 200, (depoimento prestado pelo gerente da área de serviço, que consta da folha 56 do processo remetido à CITE).

– *Detectada a falta de € 200 do turno 1, foi ter com o caixa que esteve de serviço e questionou-o acerca desse dinheiro. Como era final do mês o turno 1 começou à meia-noite, quando habitualmente começa às 7h. Contactou então o caixa que esteve de serviço nessa noite que lhe disse que tinha posto os € 200 no cofre. Uma vez visionadas as imagens, prova-se que efectivamente o caixa terá posto esse dinheiro no cofre* (depoimento prestado pela gerente da área de serviço, que consta da folha 58 do processo remetido à CITE).
– *Face a esta situação estranha, a testemunha questionou a trabalhadora arguida uma vez que havia sido ela a fazer a contagem e a fechar o saco correspondente ao referido dia 30, tendo esta respondido que tinha entregue esse depósito. Uma vez que tinha sido ela a contar o dinheiro do dia 30, a trabalhadora arguida referiu que estava disposta a pagar os € 200 em falta, e referiu ainda que não queria que lhe ligassem para casa a perguntar pelo dinheiro do dia 30* (depoimento prestado pela gerente da área de serviço, que consta da folha 58 do processo remetido à CITE).
– *Face a esta declaração, a testemunha voltou a contactar a empresa de transporte que mais uma vez referiu que faltava o depósito de dia 30 pois tinha sido entregue um depósito com a indicação de dia 18. Começaram então, em conjunto com a empresa de transporte, a «picar» os dias desde o início do mês de Setembro e verificaram que havia sempre depósitos em atraso chegando à conclusão que era furto. Nesses dias em atraso verificou a testemunha que os depósitos eram feitos sempre pela trabalhadora arguida* (depoimento prestado pela gerente da área de serviço, que consta da folha 59 do processo remetido à CITE).
– *É normal existiram três dias de depósitos no cofre pois a empresa de transporte vai apenas à estação duas vezes por semana* (depoimento prestado pela gerente da área de serviço, que consta da folha 59 do processo remetido à CITE).
– *O depósito do dia 30/9 era cerca de € 2.300, e nunca foi detectado, ou seja não consta de nenhuma folha de contagem, mas consta de uma fotocópia de depósito* (depoimento prestado pela gerente da área de serviço, que consta da folha 59 do processo remetido à CITE).

– *(...) foi a trabalhadora arguida que no dia 1 de Outubro fez a contagem do dinheiro e a entrega do saco à empresa de transporte alegadamente referente ao dia 30, mas não o chegou a fazer pois o selo foi a indicação do dia 18. Assim, o depósito de dia 30/9, cerca de € 2.300 nunca foi efectuado* (depoimento prestado pelo gerente da área de serviço, que consta da folha 56 do processo remetido à CITE).
– *Após conciliação dos depósitos efectuados nos meses compreendidos entre Maio e Setembro de 2007, a testemunha detectou que o valor em falta referia-se ao dia 18 de Setembro 2007. A testemunha apurou ainda que nesse mês existiu uma anomalia de envios de depósitos, sendo que o dia 6 de Setembro foi enviado para a empresa de transporte no dia 7 e o de dia 5 de Setembro foi somente envidado no dia 10* (depoimento prestado pelo inspector na gestão directa da arguente, que consta da folha 61 do processo remetido à CITE).
– *Após análise de todas as folhas de depósito, conseguiu a testemunha detectar que o que se encontrava em falta referia-se a dia 30 de Setembro 2007, no valor de € 2.369,96. A testemunha elaborou ainda a listagem que se encontra junta aos autos sob fls. 11 a 25, cujo conteúdo dá por integralmente reproduzido, e que diz respeito à conciliação bancária por si efectuada* (depoimento prestado pelo inspector na gestão directa da arguente, que consta da folha 61 do processo remetido à CITE).
– *A testemunha nunca detectou no comportamento da trabalhadora arguida qualquer indício que justificasse tal conduta, tendo trabalhado com ela cerca de 9 anos. Tinha confiança nela* (depoimento prestado pela gerente da área de serviço, que consta da folha 59 do processo remetido à CITE).

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, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez, referindo o n.º 2 que, no caso de despedimento de uma trabalhadora especialmente protegida, deve o empregador justificar devidamente tal medida por escrito.

2.2. 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.

2.3. Cumprindo a obrigação prevista na norma comunitária, a legislação portuguesa contempla especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao determinar que o despedimento das referidas trabalhadoras, por facto que lhes seja imputável, se presume feito sem justa causa[1].

2.4. Assim, nos termos dos n.os 1 e 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.
Assim sendo, 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 configuraria uma prática discriminatória por motivo de maternidade.

2.5. Dispõe o n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho que *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* e acrescenta o n.º 2 do mesmo preceito que *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.*
Ora, a trabalhadora é acusada de, ao invés de entregar à empresa de transporte de valores um saco, selado, contendo, para depósito, o valor de € 2.369,96, correspondente às vendas efectuadas na estação de serviço no dia 30 de Setembro de 2007, ter entregue o saco com o numerário do dia 18 de Setembro, juntamente com uma cópia da folha de contagem física desse dia, selando-o, no entanto, como sendo referente ao dia 30, ficando em seu poder com o montante do depósito referente ao dia 30 de Setembro, ou seja € 2.369,96[2], violando os seus deveres como trabalhadora, previstos nas alíneas *c), d)* e *e)* do artigo

---

[1] *Vide* n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

[2] *Vide* artigos 23.º e 24.º da nota de culpa, folha 6 do processo remetido à CITE.

121.º do Código do Trabalho, ou, como refere a empresa, violando os deveres de obediência e de zelo e diligência no desempenho das suas funções, revelando uma total deslealdade para com a sua entidade empregadora[3] e integrando as previsões contidas nas alíneas *a)* e *e)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, nos termos das quais *constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador: desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores e lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa.*

2.6. No caso em análise, no que se refere à acusação que consta da nota de culpa, a mandatária da trabalhadora refere, quer por meio de requerimento em que argui a nulidade de todo o processo disciplinar, nos termos do artigo 413.º e da alínea *b)* do n.º 2 do artigo 430.º, junto ao processo no dia 12 de Dezembro de 2007, quer em sede de resposta à nota de culpa, remetida no dia 18 de Dezembro p.p., que lhe *foi peremptoriamente vedada a consulta integral do processo disciplinar, com a arguição que estaria vedado por lei – não tendo sido invocada norma legal concreta em abono desta posição – o acesso ao procedimento prévio de inquérito.*

Refere ainda a mandatária que *apenas teve acesso ao procedimento disciplinar em sentido restrito, sendo o mesmo constituído única e exclusivamente por 9 (nove) folhas (...)[4], não tendo a instrutora do processo disciplinar facultado a consulta integral do mesmo, uma vez que não permitiu a consulta do procedimento prévio de inquérito, em manifesta violação dos mais elementares direitos da trabalhadora arguida a uma defesa cabal – princípio do contraditório – assente no perfeito conhecimento de todos os factos que lhe são imputados, e nas provas que os sustentam, nos termos dos artigos 413.º e 414.º do Código do Trabalho, e ainda, do artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa[5].*

2.7. Dispõe o artigo 413.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe *Resposta à nota de culpa,* que o trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

---

[3] *Vide* parte final da nota de culpa, folha 7 do processo remetido à CITE.

[4] Artigo 7.º da resposta à nota de culpa.

[5] Artigo 8.º da resposta à nota de culpa.

No processo *sub judice,* a mandatária da trabalhadora refere não ter tido acesso à consulta integral do processo disciplinar, arguindo a nulidade do processo disciplinar, isto porque, *atendendo à natureza dos factos constantes da Nota de culpa, as supostas provas em que a mesma se sustenta, a existirem, têm que constar do procedimento prévio de inquérito, uma vez que no «processo disciplinar propriamente dito», (...) as mesmas não se encontram.*

Ora, como refere o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 20 de Dezembro de 2004, no processo n.º 0415125, disponível em www.dgsi.pt, *a primeira questão com a qual o intérprete se debate, nesta matéria, é a de saber qual o conteúdo da expressão «consultar o processo», incluída no corpo do artigo 413.º do Código do Trabalho. O direito a consultar o processo já estava consagrado no n.º 4 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27/02, revogado pela Lei n.º 99/2003, de 27/08, que aprovou o Código do Trabalho.*

E era entendimento consensual que essa consulta, pelo trabalhador acusado compreendia o acesso não só ao processo propriamente dito (...), como também ao processo prévio de inquérito.

E a jurisprudência considerava que só havia verdadeira consulta se o processo disciplinar estivesse completo, incluindo os depoimentos escritos, pois, a simples falta de redução a escrito dos depoimentos das testemunhas determinava, só por si, a nulidade do processo disciplinar. Continuando actual, este entender sobre a consulta do processo assenta na ideia da defesa do trabalhador ser um acto da maior relevância processual, que pode ter graves repercussões na manutenção do vínculo contratual, e, como tal, não se vêem razões para limitar ou impedir a consulta a todos os elementos em que se funda a nota de culpa.

2.8. De facto, e embora a entidade empregadora impute à trabalhadora os comportamentos alegados na nota de culpa, a verdade é que no despacho de abertura do processo disciplinar se refere ser na sequência dos factos constantes do Relatório de Conclusão do Procedimento Prévio de Inquérito, com data de 28 de Novembro de 2007, que se decide instaurar o referido processo disciplinar, o que significa que o procedimento prévio de inquérito (que se afigura terá durado cerca de 58 dias[6]), e para além do Relatório de Conclusão, poderá, eventualmente, integrar elementos susceptíveis de fundamentar as imputações constantes da nota de culpa, designadamente podendo conter, a título meramente exemplificativo, fotocópia da guia de levantamento de 1 de

[6] De 2 de Outubro de 2007 (data do conhecimento dos factos) a 28 de Novembro de 2007 (data do despacho de abertura do processo disciplinar).

Outubro, assinada pela trabalhadora, e eventuais declarações prestadas, quer pelos colegas da trabalhadora, quer pelos trabalhadores da empresa de transporte de valores, a que alude a nota de culpa.

2.9. No que concerne à eventual invalidade do procedimento disciplinar, estabelece a alínea *b)* do n.º 2 do artigo 430.º do Código do Trabalho, que o procedimento só pode ser declarado inválido se não tiver sido respeitado o princípio do contraditório, nos termos enunciados nos artigos 413.º, 414.º e no n.º 2 do artigo 418.º.
Ora, embora o processo disciplinar apenas possa ser declarado inválido em sede judicial, a verdade é que a arguente não clarifica de forma suficiente o motivo pelo qual não permite que a trabalhadora tenha acesso a todo o processo disciplinar, conforme por esta solicitado, nomeadamente aos elementos que compõem o procedimento prévio de inquérito, de forma a possibilitar-lhe uma defesa cabal, ou seja, uma resposta à nota de culpa elaborada com base no conhecimento da documentação que sustentou a acusação que sobre ela impende.
De realçar que, inclusivamente, no que respeita às declarações prestadas pelos seus colegas de trabalho, em 18 de Janeiro de 2008, a trabalhadora não terá tido, de igual modo, oportunidade de se pronunciar, uma vez que as mesmas foram obtidas após o envio da resposta à nota de culpa, não sendo do conhecimento da CITE que a arguida delas tenha tido notícia.

2.10. A CITE, ao analisar o processo *sub judice,* deparou com uma trabalhadora grávida acusada de factos que constam de nota de culpa, elaborada com base em elementos e factos que foram objecto de procedimento prévio de inquérito, ao qual a arguida não teve possibilidade de aceder, mesmo depois de o fazer notar, de modo a conhecer os eventuais comprovativos ou indícios em que se fundamentou a nota de culpa o que lhe permitiria contraditar em sua defesa.
Ora, se por um lado, a trabalhadora pode, em sede de resposta à nota de culpa, requerer junção de elementos e solicitar diligências probatórias[7], por outro lado, pode entender-se, tais medidas apenas se justificam se a arguida conhece na íntegra o processo disciplinar, dele fazendo parte o procedimento prévio de inquérito, tal como menciona o Acórdão anteriormente citado.

2.11. Tal como à trabalhadora, à CITE não chegaram elementos susceptíveis de comprovar o alegado na nota de culpa. De facto, embora a Comissão tenha conhecimento dos *extractos de* conciliação *bancária de Maio a*

[7] *Vide* artigo 413.º do Código do Trabalho.

Setembro de 2007[8]*,* apresentados pela arguente, tais documentos não demonstram quais os eventuais desvios de depósitos e quais os que não terão sido efectuados, nem comprovam que, a terem existido, tenha sido a arguida a praticá-los. Por outro lado, no que se refere à prova testemunhal apresentada, refira-se que a mesma não é suficientemente elucidativa no sentido de comprovar de forma inequívoca que os factos constantes da nota de culpa tenham sido praticados pela trabalhadora.
Refira-se, aliás, que dos referidos depoimentos resulta a existência de alguma desorganização interna na estação de serviço, designadamente ao afirmar-se, por uma lado, que *começaram então, em conjunto com a ..., a «picar» os dias desde o início do mês de Setembro e verificaram que havia sempre depósitos em atraso, chegando à conclusão que era furto,* e, por outro lado, a afirmar-se que *é normal existirem três dias de depósitos no cofre pois a ... vai apenas à estação duas vezes por semana.*

2.12. Pelas razões expostas, e por se afigurar que não foi observado o princípio do contraditório, na medida em que à trabalhadora arguida não foi facultada a consulta integral do processo disciplinar, designadamente os elementos que compõem o procedimento prévio de inquérito, de modo a permitir que, oportunamente, apresentasse capazmente a sua defesa, é de concluir que a aplicação da sanção do despedimento com justa causa, configuraria, no presente caso, uma discriminação em função do sexo, por motivo de maternidade.

2.13. Acresce que, de acordo com o preconizado pelo Parecer n.º 2/CITE/96, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 13 de Março de 1996, *a CITE ao pronunciar-se sobre um qualquer processo de despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes tem que analisar antes de mais a matéria de facto e depois a sua conformidade com as regras legais, uma vez que qualquer ilegalidade ou irregularidade cometida no decorrer do processo disciplinar pode ser entendida como discriminatória.*
A apreciação da cada caso concreto é certamente o mais objectiva possível, dado que a CITE é composta pelas várias sensibilidades, que incluem representantes governamentais, associações patronais e sindicais que congregam todos os interesses em jogo e são essenciais para se atingir uma concertação equilibrada das várias questões a resolver.

---

[8] *Vide* folhas 11 a 25 do processo remetido à CITE.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, e 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 a gravidez (cfr. n.º 1 do artigo 10.º), que a legislação portuguesa prevê que o despedimento das referidas trabalhadoras se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho), não tendo sido ilidida tal presunção, e que a aplicação de tal sanção, no caso *sub judice,* configuraria uma discriminação por motivo de maternidade, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida na empresa …, L.da, …

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE ABRIL DE 2008

PARECER N.º 35/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho – Flexibilidade de horário
Processo n.º 114 – FH/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 14/03/2008, a CITE recebeu do … um pedido de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora …

1.2. A referida trabalhadora desempenha as funções de Técnica Administrativa Especialista no Centro de …

1.2.1. A trabalhadora apresentou um requerimento datado de 12/01/2008, que deu entrada no Centro de … em 23/01/2008, em que pede *ao abrigo do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, regulamentado pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, n.º 1 do artigo 79.º e artigo 80.º, em conjugação com o artigo 16.º do Regulamento dos Horários de Trabalho do ..., a renovação da autorização para a prestação de trabalho na modalidade de horário flexível, pelo prazo de três anos.*

1.2.2. Para o efeito, a requerente declarou que tinha três filhas com as idades de 10, 7 e 3 anos, que faziam parte do seu agregado familiar e que o outro progenitor tinha actividade profissional.

1.2.3. A requerente refere ainda que *as filhas frequentam o ensino pré-escolar e escolar na cidade do Porto, o que obriga a uma deslocação problemática em termos de trânsito, com dificuldades de entrada no Centro de ..., no horário normal.*

1.3. Em 24/01/2008, o director do Centro de … refere que *tendo em conta as limitações descritas na N.S.75/DRH/2006, de 12 de Janeiro, e atendendo a que o horário de funcionamento da instalação é entre as 9.00 e as 17.30, concorda com o pedido formulado pela trabalhadora da prática do horário flexível, com barra fixa nos períodos das 9.30 às 12.00 horas e 14.00 horas às 15.00 horas, a cumprir a partir de 24/01/2008.*

1.4. Em 08/02/2008, a Chefe de Divisão de Apoio Técnico e Administrativo da … refere que *atento o conteúdo da NS 52/CD/07, de 1 de Outubro e face ao parecer do Sr. Director do Centro de ..., considera que o*

horário proposto respeita o período de funcionamento do Centro de ... e não prejudica o serviço, nomeadamente, o atendimento.

1.4.1. A citada Chefe de Divisão refere ainda que *estando a trabalhadora obrigada ao cumprimento das 35 horas semanais, apuradas mensalmente, sem a possibilidade de compensar antes das 09,00 horas ou depois das 17,30 horas, estamos a emitir um parecer favorável para a trabalhadora usufruir de 30 minutos/ /dia de margem móvel.*

1.4.2. Acrescenta ainda a referida Chefe de Divisão que *o Sr. Director do Centro de ... propôs como horário de presença obrigatória o período em que o Centro de ... regista maior afluência de utentes. Deste modo, garantiu as condições para que o serviço de atendimento não fosse prejudicado, permitindo à trabalhadora conciliar o serviço com a sua vida familiar.*

1.4.3. A mesma Chefe de Divisão conclui referindo que *o atendimento, serviço, primeiro e nobre, dum Centro de ..., não será posto em causa com o deferimento deste pedido, nos termos propostos pelo Sr. Director do Centro de ...*

1.5. Por seu turno, a Directora do Departamento de Desenvolvimento Organizacional e Estratégico do … notificou a requerente, em 22/02/2008, da intenção do … de recusar o peticionado, ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.5.1. A referida Directora de Departamento esclarece que *a manifesta intenção de recusa, prende-se* in casu, *com as razões estritamente enunciadas no citado diploma legal, nomeadamente, por motivos imperiosos inerentes ao funcionamento do Centro, considerando que:*

- *O atendimento é uma actividade fundamental para o desenvolvimento das atribuições dos Centros de ...;*
- *Como princípio, qualquer trabalhador pode ser afecto ao desenvolvimento de funções de atendimento;*
- *O direito à prestação de trabalho com flexibilidade de horário, não tem, no seu exercício, a característica da unilateralidade que o legislador atribui a outros, nomeadamente no que respeita à licença por maternidade e às dispensas por amamentação.*

1.6. A trabalhadora requerente apresentou a apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa ao seu pedido de flexibilidade de horário, afirmando que *o fundamento apresentado para a recusa não é adequado*

nem sequer suficiente para que tal se verifique. O argumento usado, que se vislumbra como sendo o principal motivo da recusa, é o de que (...) qualquer trabalhador pode ser afectado ao desenvolvimento das funções de atendimento, e que este atendimento (...) é uma actividade fundamental para o desenvolvimento das atribuições dos Centros de ...

1.6.1. A requerente conclui que *são invocados factos genéricos, mas em lado algum se fundamenta a necessidade concreta, específica e imprescindível de a afectar àquelas funções, ou seja, a fundamentação da recusa é vaga e não estabelece qualquer nexo de causalidade, pois não invoca factos concretos e específicos (...).*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho consagra o direito de os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos trabalharem a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

2.2. Para os trabalhadores não abrangidos pelo regime de trabalho especial para a Administração Pública, as condições de atribuição do direito a trabalhar com flexibilidade de horário encontram-se estabelecidas nos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho.

2.2.1. Com as referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar [alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa].

2.2.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que *o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

a) *Indicação do prazo previsto, até ao máximo de dois anos, ou de três anos no caso de três filhos ou mais;*
b) *Declaração de que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração deste regime de trabalho ou, no caso de flexibilidade de horário, que o*

outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

2.2.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

2.3. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de flexibilidade de horário à luz dos preceitos constantes dos n.os 2 e 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, em que se *entende por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário*. E esses limites dizem respeito àquilo que a flexibilidade de horário deve conter:

a) Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
b) A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
c) Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

2.3.1. É de salientar que, nos termos do n.º 5 do citado artigo 79.º, *o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador,* o que acontece no …, nos termos dos artigos 13.º a 21.º do respectivo Regulamento dos Horários de Trabalho, aplicável por força do artigo 6.º da Lei n.º 99/ /2003, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho.

2.4. Efectivamente, a requerente solicitou a flexibilidade de horário, prevista no Código do Trabalho e respectiva regulamentação para os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos.

2.5. A requerente indicou o prazo de três anos para o exercício do seu direito à flexibilidade de horário.

2.6. A requerente apresentou declaração de que as suas filhas menores fazem parte do seu agregado familiar e de que o outro progenitor tem actividade profissional.

2.7. O … tem intenção de recusar o pedido de flexibilidade de horário apresentado pela requerente, alegando as razões apontadas no ponto 1.5.1.

2.7.1. Ora, as aludidas razões, por serem genéricas, não permitem, no caso em apreço, avaliar objectivamente os *motivos imperiosos inerentes ao funcionamento do Centro* a que alude a Directora de Departamento do …

2.7.2. Com efeito, *as exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço* que servem de fundamento à recusa do pedido de flexibilidade de horário, nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, devem ser concretizadas de modo a comprovar que a requerida flexibilidade de horário põe em causa o funcionamento do Centro de …

2.8. Considerando que a requerente preencheu todos os requisitos formais a que aludem os normativos supracitados, sucede que se deu o deferimento tácito do seu pedido de horário flexível, nos termos da alínea *a)* do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, conjugado com os artigos 13.º e seguintes do Regulamento dos Horários de Trabalho do …

2.9. Na verdade, entre a data de recepção do requerimento da trabalhadora pelo empregador (Centro de …), em 23/01/2008, e a data em que este notificou aquela da intenção de recusa da prestação de trabalho com flexibilidade de horário, em 22/02/2008, decorreram mais de 20 dias, pelo que, nos termos da alínea *a)* do n.º 9 do citado artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, *considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido.*

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto e por ter decorrido o prazo de resposta ao pedido formulado pela trabalhadora …, previsto na alínea *a)* do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do …, no sentido daquele pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário ser aceite, nos termos em que mereceu a concordância do Sr. Director do Centro de …

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE ABRIL DE 2008

PARECER N.º 36/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 122 – DG/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 18 de Março de 2008, a CITE recebeu da direcção da Associação … das Mercês, um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida …, com a categoria profissional de ajudante de acção directa de 2.ª categoria.

1.2. Nos termos do despacho emitido pela referida direcção, datado de 31 de Janeiro de 2008, foi nomeado instrutor e determinada a instauração de inquérito disciplinar ao comportamento da citada trabalhadora (cfr. folha 1 do processo remetido à CITE).

1.3. Na sequência de tal medida, nos dias 13, 16 e 18 de Fevereiro de 2008, foram ouvidos quatro declarantes, sendo três dos quais sócios da entidade empregadora e a quarta familiar de outro sócio, que relataram os factos alegadamente praticados pela trabalhadora arguida (cfr. folhas 2 a 8 do processo remetido à CITE).

1.4. Do inquérito disciplinar fazem ainda parte cópia das folhas de *controlo de execução mensal,* das quais contam as datas, as horas de entrada e de saída, as observações e as assinaturas das auxiliares responsáveis pelos cuidados prestados aos utentes do serviço disponibilizado pela entidade empregadora (cfr. folhas 9 a 11 do processo remetido à CITE).

1.5. De acordo com o relatório de conclusão do referido inquérito, datado de 18 de Fevereiro de 2008, entendeu o instrutor considerar indiciados os factos que vieram a fundamentar a nota de culpa (cfr. folhas 13 e 14 do processo remetido à CITE).

1.6. Em 22 de Fevereiro de 2008, foi remetida à trabalhadora, para duas moradas diferentes, a nota de culpa, datada do dia 19 do mesmo mês, que esta veio a receber nos dias 26 e 27 de Fevereiro de 2008 (cfr. cópia dos avisos de recepção emitidos pelos CTT – Correios de Portugal, S.A., constantes das folhas 20 e 26 do processo remetido à CITE).

1.7. A referida nota de culpa menciona os seguintes comportamentos imputados à trabalhadora:

1.7.1. *No dia 22 de Dezembro de 2007, entre as 9,30 e as 12,00 horas, encontrando-se a trabalhadora arguida no interior da residência*

de ..., (...), no desempenho das suas funções, apropriou-se da quantia de 200 euros, que estava guardada na carteira do utente que se encontrava no interior do seu casaco, pendurado numa cadeira da casa de jantar, quantia que fez sua. A trabalhadora arguida fez sua a quantia de 200 euros que bem sabia pertencer a ..., aproveitando-se do facto de se encontrar no interior da sua residência a desempenhar funções para a sua entidade patronal, de que aquele é sócio e utente. A sua entidade patronal teve conhecimento dos factos (...) no final de Janeiro de 2008 (cfr. artigos 1.º, 2.º e 3.º da nota de culpa, a folhas 16 do processo remetido à CITE).

1.7.2. *No dia 14 de Janeiro de 2008, entre as 9.30 e as 12.00 horas, encontrando-se a trabalhadora arguida no interior da residência do Senhor ..., (...), no desempenho das suas funções, apropriou-se da quantia de 450 euros, quantia que aquele tinha escondida no interior de uma mala numa divisão da sua casa, onde guarda móveis velhos, quantia que fez sua. No final de 2007, aquando do pagamento de uma prestação devida à entidade patronal, a trabalhadora arguida seguiu o Senhor ..., sem que este se apercebesse, até à divisão da casa onde guarda os móveis velhos, em que este escondia o seu dinheiro e viu-o a mexer em dinheiro que tinha guardado. A trabalhadora arguida fez sua a quantia de 450 euros que bem sabia pertencer a ..., aproveitando-se do facto de se encontrar no interior da sua residência a desempenhar funções para a sua entidade patronal, de que aquele senhor é sócio e utente* (cfr. artigos 4.º, 5.º e 6.º da nota de culpa, a folhas 16 e 17 do processo remetido à CITE).

1.7.3. *No dia 2 de Fevereiro de 2008, entre as 12.00 e as 13.00 horas, encontrando-se a trabalhadora arguida no interior da residência do senhor ..., (...), no desempenho das suas funções, apropriou-se da quantia de 100 euros, quantia que se encontrava em cima da mesa da casa de jantar. A trabalhadora arguida fez sua a quantia de 100 euros que bem sabia pertencer a ..., aproveitando-se do facto de se encontrar no interior da sua residência a desempenhar funções para a sua entidade patronal, de que aquele é sócio e utente* (cfr. artigos 7.º e 8.º da nota de culpa, a folhas 17 do processo remetido à CITE).

1.7.4. *No dia 28 de Janeiro de 2008, entre as 10.00 e as 11.00 horas, encontrando-se a trabalhadora arguida no interior da residência de ..., (...), no desempenho das suas funções, apropriou-se da quantia de 100 euros que aquele tinha escondida na*

despensa, quantia que fez sua. Em data anterior, quando foi necessário pagar a mensalidade da entidade patronal, a trabalhadora arguida foi atrás de ... até à despensa e viu o local onde guardava o dinheiro. A trabalhadora arguida fez sua a quantia de 100 euros que bem sabia pertencer a ..., aproveitando-se do facto de se encontrar no interior da sua residência a desempenhar funções para a sua entidade patronal, de que aquele é sócio e utente (cfr. artigos 9.º, 10.º e 11.º da nota de culpa, a folhas 17 e 18 do processo remetido à CITE).

1.7.5. A entidade empregadora, ao terminar a nota de culpa, refere que *as condutas descritas (...) constituem a prática de factos, que pela sua gravidade tornam praticamente impossível a subsistência da relação laboral, pela completa perda de confiança e constituem justa causa de despedimento, nos termos do disposto no artigo 396.º do Código do Trabalho* (cfr. artigo 12.º da nota de culpa, a folhas 18 do processo remetido à CITE).

1.8. Em 7 de Março de 2008, a entidade empregadora recebeu da trabalhadora um certificado de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença, datado de 3 de Março p.p., no qual se pode ler que a mesma se encontra em situação de gravidez de alto risco (cfr. folha 18 do processo remetido à CITE).

1.9. O processo remetido à CITE integra, ainda, o despacho final do instrutor, datado de 13 de Março de 2008, que refere que *conforme se mostra a fl. 20 dos autos, a trabalhadora (...) foi devidamente notificada, em 27/02/2008, da carta manifestando a intenção despedimento e da nota de culpa e não respondeu no prazo legal de dez dias úteis, que terminou em 12/03/2008. Na falta de resposta à nota de culpa, inexistindo requerimento probatório por parte da trabalhadora arguida e inexistindo comissão de trabalhadores, deveria ser de imediato proferida decisão final fundamentada. Porém, em 7 de Março de 2008, quando decorria o prazo de resposta à nota de culpa, a trabalhadora fez chegar à sua entidade patronal, um certificado de incapacidade temporária para o trabalho, certificado e respectivo envelope que se encontram a fls. 34 e 35 do presentes autos, comunicando que se encontrava grávida.*
Nos termos do disposto no artigo 51.º do Código do Trabalho e no artigo 98.º da Regulamentação do Código do Trabalho, encontrando-se a trabalhadora arguida grávida, após a realização de diligência probatória ou não havendo lugar a tais diligências, antes de ser proferida Decisão Final Fundamentada, deve ser requerido parecer prévio à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sob pena de ilicitude do despedimento.

Deve assim, a Direcção da entidade patronal, solicitar parecer prévio obrigatório sobre o despedimento da trabalhadora (...), enviando cópia integral do processo disciplinar.

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, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.*

2.2. 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.*

2.3. Cumprindo a obrigação constante da norma comunitária, a legislação nacional contempla uma especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao determinar que o despedimento por facto imputável àquelas trabalhadoras se presume feito sem justa causa (cfr. n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).

2.4. Dispõe ainda o n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as referidas competências é, de acordo com a alínea *e)* do n.º 1 do artigo 496.º do Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, pelo que se torna necessário que a CITE avalie se, no caso *sub judice,* se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida poderia configurar uma prática discriminatória por motivo de maternidade.

2.5. Dispõe o n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho que *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* e refere o n.º 2 do mesmo preceito que *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.*

Ora, a trabalhadora é acusada de, nos dias 22 de Dezembro de 2007, 14 e 28 de Janeiro e 2 de Fevereiro de 2008, aproveitando-se do facto de se encontrar no interior de residências de sócios e utentes da entidade empregadora, no âmbito do exercício da sua actividade profissional (ajudante de acção directa), se ter apropriado de quantias que sabia pertencerem aos referidos sócios e utentes. Assim, de acordo com a nota de culpa, fundamentada em prova testemunhal, obtida através de declarações prestadas pelos mencionados sócios e utentes, bem como de uma familiar de um dos sócios e utente, a arguida, nos citados dias, apropriou-se, respectivamente, das quantias de € 200,00; de € 450,00; de € 100,00 e de € 100,00, num total € 850.

De facto, analisado o processo, conclui-se, por um lado, que a *completa perda de confiança,* decorrente do grave comportamento imputado à arguida, e a consequente impossibilidade de subsistência da relação labora, são os motivos apontados como justificativos da aplicação do despedimento.

Por outro lado, os depoimentos prestados pelos declarantes, a par das cópias das folhas de *controlo de execução mensal* (descritas em 1.4. do presente parecer), consubstanciam a prova apresentada pela entidade empregadora, sendo de salientar que, através de instrutor, foram os referidos declarantes questionados sobre a possibilidade de ter sido outra pessoa, que não a arguida, a retirar as quantias monetárias que lhes pertenciam, tendo obtido resposta negativa, e que sócios e utentes prescindiram dos serviços prestados pela arguida, trabalhadora na entidade arguente.

2.6. Da análise do processo submetido a esta Comissão, verifica-se que a associação garantiu formalmente o princípio do contraditório, remetendo a nota de culpa para duas moradas da trabalhadora, tendo ambas as cartas sido recebidas, apesar de, por razões que desconhece e que lhe são totalmente alheias, não ter obtido, como seria desejável, a versão da trabalhadora sobre os factos.

2.7. Face ao exposto, verifica-se que a matéria constante da nota de culpa configura infracção passível de justificar o despedimento da trabalhadora, concluindo-se que a entidade empregadora ilidiu, em termos suficientes, a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a CITE não se opõe ao despedimento da trabalhadora grávida na Associação … das Mercês, …, por entender que a entidade empregadora ilidiu, em termos suficientes, a presunção

legal contida no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho e, consequentemente, não se afigurar que a aplicação da referida sanção constitua discriminação por motivo de maternidade, no âmbito do processo analisado.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE ABRIL DE 2008

PARECER N.º 37/CITE/2008

Assunto: Parecer nos termos dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 138 – FH/2008

I – OBJECTO

1.1. A CITE recebeu do …, em 27 de Março de 2008, um pedido de parecer prévio à recusa da passagem ao regime de flexibilidade de horário requerida pela trabalhadora naquela instituição, …

1.2. A trabalhadora tem a categoria profissional de assistente administrativa e presta serviço no Centro de …

1.3. A trabalhadora elaborou informação, que deu entrada no Centro de …, pertencente ao …, em 14 de Fevereiro de 2008, na qual consta que *tendo requerido superiormente e sido concedida a prática de horário flexível, no período de 16/02/2007 a 15/02/2008, ao abrigo do disposto no artigo 45.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e artigos 79.º e 80.º da Lei 35/2004, de 29 de Julho, vem por este meio solicitar a renovação do pedido por mais um (1) ano, (...), uma vez que se mantêm os pressupostos legais anteriormente apresentados. Tendo um filho de 2 anos de idade, que requer alguma disponibilidade por parte da mãe, para o acompanhar, sempre que necessário, uma vez que só ela o pode fazer, visto o marido trabalhar por turnos, conforme declaração da entidade patronal (em anexo) e não ter disponibilidade.*
A trabalhadora refere ainda o seguinte: *comprometo-me a cumprir integralmente o estabelecido e a assegurar o cumprimento dos períodos de atendimento que me estão distribuídos na escala de atendimento.*

1.4. Do requerimento dirigido pela trabalhadora ao presidente do Conselho Directivo da entidade empregadora, em 14 de Fevereiro de 2008, consta que requer *flexibilidade horária, com início a 18 de Fevereiro de 2008 e cujos períodos de presença obrigatória sejam das 10.00h às 12.00h e das 14.00h às 16.00h, sendo a hora de almoço das 12.00h às 13.00h, sendo a hora de entrada às 09.00h e a hora de saída às 17.00h, ao abrigo do disposto no artigo 45.º da Lei 99/2003, de 27 de Agosto, e dos artigos 79.º e 80.º da Lei 35/2004, de 29 de Julho, para o que se junta documentos exigidos.*

1.5. A trabalhadora juntou, em anexo, duas declarações, a primeira, em conformidade com a alínea *b)* do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29

de Julho, na qual informa que o seu marido tem actividade profissional e não exerce flexibilidade de horário e que o filho de ambos faz parte do agregado familiar, a segunda, uma declaração da entidade empregadora do seu marido e progenitor do filho de ambos, na qual se informa que realiza *semanalmente o serviço distribuído por turnos, normalmente em horários que diferem uns dos outros, tanto diurnos como inclusive nocturnos*.

Ao requerimento a trabalhadora juntou, ainda, cópia do boletim de nascimento do seu filho, nascido no dia 21 de Fevereiro de 2006.

1.6. Em 15 de Fevereiro de 2008, foi emitido despacho da chefe de serviços da trabalhadora, exarado à margem da informação apresentada, na qual pode ler-se o seguinte: *Visto. Nada a opor ao pedido efectuado. À consideração superior.*

1.7. Na mesma data, e exarado no mesmo documento, foi emitido despacho pelo director do Centro de … no qual se pode ler: *Visto. Face ao exposto na presente informação, concordo com o propósito, dado que não se vê inconveniente na satisfação do pedido da técnica, pois a mesma compromete-se a assegurar o atendimento ao público sempre que necessário e interesse ao serviço, à semelhança do que se tem verificado no passado. À consideração superior.*

1.8. Em 25 de Fevereiro de 2008, a directora do Departamento de … da entidade empregadora remeteu à delegada regional de …, via fax, uma nota de serviço, datada de 22 de Fevereiro de 2008, na qual se refere o seguinte: *Encontrando-se em análise o pedido apresentado pela trabalhadora, ..., Assistente Administrativa afecta ao Centro de ..., relativo à prática do regime de trabalho em horário flexível, solicita-se o V/ parecer, com carácter urgente, não esquecendo o necessário cumprimento das orientações do Sr. Vogal do Conselho Directivo, constantes da NS 51/CD/2007, de 1 de Outubro de 2007, pelo que se envia, a título devolutivo, cópia do requerimento da trabalhadora.*

Chama-se, mais uma vez, a atenção para o facto de o não cumprimento do prazo estabelecido na alínea a) *do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/ /2004, de 29 de Julho, determinar o deferimento tácito.*

1.9. Em 28 de Fevereiro de 2008, a delegada regional de … remeteu, ao Departamento de … da entidade empregadora, resposta ao solicitado nos termos seguintes: *Em resposta à vossa nota de serviço, (...), temos a informar que a signatária, na linha das orientações veiculadas pelo CD, através da NS 53/CD/2007, considera haver inconveniente para o serviço pelo que o parecer da DL é desfavorável à prática de horário flexível para a trabalhadora ..., afecta ao Centro de ...*

Mais se informa que, não obstante o parecer da signatária, cumpre-nos chamar a atenção para o facto de a trabalhadora supramencionada ter utilizado apenas 1 (um) ano do regime em flexibilidade de horário quando a lei prevê um prazo «até ao máximo de dois anos, ou de três anos no caso de três filhos ou mais», de acordo com a alínea a) *do n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.*

1.10. Em 10 de Março de 2008, a trabalhadora recebeu resposta ao requerimento, remetida pelo Conselho Directivo da entidade empregadora, datada de 5 de Março de 2008, tendo sido informada da intenção da recusar o seu pedido, nos termos seguintes:

Em resposta ao requerimento apresentado por V. Ex.ª, a solicitar autorização para a prestação do período normal de trabalho diário no Regime de Horário Flexível, vimos pelo presente, ao abrigo do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, notificá-la da intenção deste Instituto recusar o peticionado.
A manifesta intenção de recusa, encontra-se consubstanciada em parecer emitido pela Senhora Delegada Regional de ... e que aqui se dá por reproduzido: «... a signatária, na linha das orientações veiculadas pelo CD, através da NS 53/CD/2007, considera haver inconveniente para o serviço pelo que, o parecer da DL é desfavorável à prática de horário flexível».
Conforme se consta do teor do mesmo, a mencionada intenção de recusa, prende-se in casu, *com as razões estritamente enunciadas no citado diploma legal, nomeadamente, por motivos imperiosos inerentes ao funcionamento do Centro, considerando que:*

- *O atendimento é uma actividade fundamental para o desenvolvimento das atribuições dos Centros de ..., unidades orgânicas locais do ...;*
- *Como princípio, qualquer trabalhador pode ser afectado ao desenvolvimento das funções de atendimento;*
- *O direito à prestação de trabalho com flexibilidade de horário, não tem, no seu exercício, a característica da unilateralidade que o legislador atribui a outros, nomeadamente no que respeita à licença por maternidade e as dispensas para amamentação;*
- *No presente requerimento não se verifica cumprido o requisito constante na alínea* a) *do n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.*

Importa referir que de acordo com o n.º 5 do artigo 80.º da referida Lei, o trabalhador pode apresentar uma apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa, no prazo de cinco dias contados a partir da sua recepção.

1.11. A trabalhadora não apresentou apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa, de acordo com informação contida no pedido de parecer remetido pela entidade empregadora à CITE.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa preconiza no capítulo referente aos direitos e deveres fundamentais, a protecção dos direitos dos trabalhadores, da família, da paternidade e da maternidade. Assim, a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º prevê que *todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas têm direito a organização do tempo de trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar,* o n.º 1 do artigo 67.º designa que *a família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à protecção da sociedade e do Estado e à efectivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros* e o n.º 4 do artigo 68.º estatui que *a lei regula a atribuição às mãe e aos pais de direitos de dispensa do trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar.*
Como consequência destes princípios, o Código do Trabalho prevê no n.º 1 do artigo 45.º que *o trabalhador com um ou mais filhos menores de doze anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.*
Tal disposição é regulamentada através dos artigos 78.º a 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.2. É, pois, tendo em consideração a referida legislação que os trabalhadores requerem a passagem do horário a tempo completo para o horário a tempo parcial ou para o regime de flexibilidade de horário.
Assim sendo, tratando-se de um pedido, naturalmente que os empregadores podem, eventualmente, recusar licitamente o requerimento que lhes é dirigido. No entanto, para que assim seja, a lei exige que a recusa se fundamente *em exigências imperiosas da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável,* carecendo sempre tal recusa de parecer prévio favorável da CITE (cfr. n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

2.3. No caso em análise, a trabalhadora apresentou uma informação solicitando a renovação, por mais um ano, do regime de flexibilidade de horário que vinha praticando, tendo merecido a concordância, quer da chefe de serviços, quer do director do Centro de … no qual presta funções.

De facto, qualquer dos seus superiores hierárquicos concordam e não se opõem ao pedido formulado pela trabalhadora, referindo o director do Centro de … que *não se vê inconveniente na satisfação do pedido da técnica, pois a mesma compromete-se a assegurar o atendimento ao público sempre que necessário e interesse ao público à semelhança do que se tem verificado.*

2.4. No mesmo dia em que solicitou a renovação de flexibilidade de horário aos seus superiores hierárquicos, a trabalhadora remeteu o pedido de flexibilidade de horário ao presidente do Conselho Directivo da entidade empregadora, vindo a obter como resposta uma recusa baseada em parecer emitido pela delegada regional de … que refere que *na linha das orientações veiculadas pelo CD, através da NS/CD/2007, considera haver inconveniente para o serviço pelo que (...) é desfavorável à prática de horário flexível.*

2.5. O documento no qual consta a intenção de recusa da pretensão da trabalhadora refere ainda que *o atendimento é uma actividade fundamental para o desenvolvimento dos Centros de ... (...);* que *como princípio, qualquer trabalhador pode ser afectado ao desenvolvimento das funções de atendimento;* que *o direito à prestação de trabalho com flexibilidade de horário, não tem, no seu exercício, a característica da unilateralidade que o legislador atribui a outros* e que *no (...) requerimento não se verifica cumprido o constante na alínea* a) *do n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.*

2.6. Apreciando a motivação do Instituto para recusar o pedido e bem sabendo que os trabalhadores são, na generalidade, necessários ao bom funcionamento do serviço no qual exercem a sua actividade, deparamo-nos, no caso *sub judice,* por um lado, com um pedido da requerente que se baseia na necessidade de apoio ao seu filho de 2 anos de idade, dado que o pai da criança realiza *semanalmente o serviço distribuído por turnos, normalmente em horários que diferem uns dos outros, tanto diurnos como inclusive nocturnos,* e, por outro lado, com a recusa da entidade empregadora que se baseia fundamentalmente na necessidade de o Centro de … efectuar o devido atendimento ao público, sem que, no entanto, especifique, com clareza, em que medida seria prejudicado o referido atendimento.
Ora, é de salientar que no referido Centro de …, no qual a trabalhadora presta funções, é prestado atendimento ao público e a requerente, que se encontra afecta a tal atendimento, solicita continuar a praticar o regime de flexibilidade, por mais um ano, nos moldes em que o tem vindo a fazer, ou seja, com entrada às 9h00 e saída às 17h00, intervalo para

almoço das 12h00 às 13h00 e presença obrigatória das 10h00 às 12h00 e das 14h00 às 16h00.
Assim, vejamos:

Se, por um lado, a entidade empregadora apresenta como motivo fundamental para recusar a pretensão da trabalhadora, o facto de a mesma efectuar atendimento ao público, por outro lado, no mesmo processo, afirmar-se *não haver inconveniente na satisfação do pedido* da trabalhadora, *pois a mesma compromete-se a assegurar o atendimento ao público sempre que necessário e interesse ao serviço, à semelhança do que se tem verificado no passado,* o que leva a concluir que a continuação da prestação de trabalho, por parte da requerente, nos moldes em que o vem fazendo, não perturba o funcionamento do serviço de atendimento.

2.7. Refira-se que, embora o direito dos trabalhadores com filhos menores de 12 anos a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário[1], não seja um direito potestativo, dependendo de autorização nos termos da lei[2], a verdade é que a recusa desse direito só se justifica por *exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço ou por impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável[3],* como corolário do direito constitucionalmente consagrado *à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar[4];* fundamentos que, manifestamente, no caso em análise, não se encontram comprovados.

2.8. No que respeita ao alegado incumprimento do requisito previsto na alínea *a)* do n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, nos termos do qual *a flexibilidade de horário deve conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período norma de trabalho diário,* é de ressalvar que, de acordo como a previsão do n.º 5 do mesmo preceito, *o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador,* o que acontece naquele …, nos termos dos artigos 13.º a 21.º do respectivo Regulamento dos Horários de Trabalho, aplicável por força do artigo 6.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho.

---

[1] *Vide* n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho.

[2] *Vide* artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

[3] *Vide* n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

[4] *Vide* alínea *b)* do n.º 1 do artigo 58.º da Constituição da República Portuguesa.

Ora, tal como preceitua o n.º 1 do artigo 15.º do citado regulamento, *a prática de horário flexível não pode prejudicar a abertura dos serviços ao público, no período mínimo compreendido entre as 9 e as 16 horas,* o que, efectivamente se enquadra no pedido da trabalhadora.

2.9. Face ao que antecede, considera-se como não comprovado que o horário pretendido pela trabalhadora colida com o regular funcionamento do serviço, nomeadamente com o atendimento ao público a que a requerente se encontra afecta.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa por parte do …, de renovar a prestação de trabalho num regime de flexibilidade de horário, tal como requerido pela trabalhadora daquela instituição, …

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE ABRIL DE 2008

PARECER N.º 38/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho conjugado com a alínea *c)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 144 – DL-E/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 28 de Março de 2008, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio à extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante …, formulado pela direcção da …, S.A., no âmbito de um processo de despedimento promovido por aquela entidade.

1.1.1. Para a extinção do posto de trabalho da trabalhadora, a direcção da empresa invoca, sucintamente, que:

a) a … é uma sociedade que tem por objecto social a actividade de Ensino e Formação Profissional;
b) em 1 de Setembro de 2000, a trabalhadora foi admitida ao serviço da …, com a categoria profissional de Psicóloga, para exercer as funções de docente da disciplina de Relações Interpessoais num estabelecimento de ensino da entidade patronal (…);
c) com a revisão curricular do Ensino Secundário estabelecida pelo Decreto-Lei n.º 74/2004, de 26 de Março, os cursos ministrados pelos dois estabelecimentos da entidade patronal (… e …) foram uniformizados e deixaram de integrar a disciplina de Relações Interpessoais;
d) os motivos que determinam o despedimento da trabalhadora não se devem a uma actuação culposa da trabalhadora, nem da empresa, mas única e exclusivamente à eliminação da disciplina leccionada pela trabalhadora dos planos de estudo dos cursos profissionais;
e) a licenciatura da trabalhadora não é reconhecida como habilitação própria para a docência do ensino básico ou do ensino secundário, de acordo com a Portaria n.º 254/2007, de 9 de Março;
f) o lugar compatível com a categoria e habilitações da trabalhadora seria de Psicóloga Rumo, mas que tal se encontra ocupado por outra trabalhadora, a qual exerce essas funções desde 2 de Setembro de 1996, em paralelo com as funções de docente. No entanto, a citada trabalhadora tem maior

antiguidade no posto de trabalho e maior antiguidade na categoria profissional e maior antiguidade na empresa que a trabalhadora objecto de protecção especial;

g) no … e na … não existem trabalhadores contratados a termo para as tarefas correspondentes às desempenhadas pela trabalhadora, cujo posto de trabalho é extinto;

h) foi posta à disposição da trabalhadora a compensação devida por cessação do contrato de trabalho.

1.1.2. A trabalhadora não respondeu à comunicação de intenção de despedimento.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A legislação nacional prevê 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 regalias (cfr. n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa).

2.2. Como consequência do princípio constitucional indicado, dispõe o n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências mencionadas é, de acordo com a alínea *e)* do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

2.3. Assim sendo, a CITE, ao pronunciar-se sobre um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, que lhe é presente (onde não opera a presunção legal consagrada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho), tem obrigatoriamente de conhecer da matéria de facto, verificar da sua conformidade com as normas legais, e apreciar se a entidade patronal fundamentou e demonstrou objectivamente as medidas que adoptou, de forma a afastar a possibilidade de as mesmas se relacionarem directamente com o estado da trabalhadora, conforme tem sido expresso em vários pareceres emitidos por esta Comissão.

2.4. Nos termos do disposto no artigo 402.º do Código do Trabalho, a extinção do posto de trabalho é definida por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento colectivo.

2.5. Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 397.º do Código do Trabalho, consideram-se, nomeadamente:

a) Motivos de mercado – redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, a reestruturação da organização produtiva ou a substituição de produtos dominantes;
c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.

2.6. De acordo com a informação constante da comunicação de despedimento, a extinção do posto de trabalho da trabalhadora é motivada pelo facto de a disciplina ministrada pela trabalhadora (Relações Interpessoais) ter deixado de fazer parte dos planos de estudos dos cursos do ensino secundário, nomeadamente dos cursos profissionais leccionados no …, de acordo com a revisão curricular imposta pelo Decreto-Lei n.º 74/2004, de 26 de Março.
Assim sendo, tais factos são enquadráveis na alínea *a)* do n.º 2 do artigo 397.º do Código do Trabalho.

2.7. Por outro lado ainda, verifica-se que a entidade patronal deu cumprimento aos requisitos constantes do artigo 403.º do Código do Trabalho e aos procedimentos estabelecidos nos artigos 423.º a 425.º do Código do Trabalho.
Face ao que precede, e uma vez que a entidade patronal demonstrou os critérios que estabeleceu para a selecção da trabalhadora a despedir e que a trabalhadora não respondeu à comunicação de intenção de despedir, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de lactância no despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora …

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a Comissão emite parecer favorável à extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante …, devido ao exposto nos pontos 2.6. a 2.7. do presente parecer jurídico.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE ABRIL DE 2008

PARECER N.º 39/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 149 – DG/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 2 de Abril de 2008, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos mencionados em epígrafe, formulado pelo Senhor Dr. …, em representação da …, L.da, com vista ao despedimento da trabalhadora grávida …

1.2. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida.

1.3. A trabalhadora arguida desempenha, entre outras, as funções de chefe de turno nos dias em que o colega … se encontra ausente para férias ou folgas, assumindo tais funções às quintas-feiras e um sábado ou domingo cada semana, alternadamente.

1.4. À arguida cabe ainda proceder à abertura do estabelecimento nos dias em que o início do seu dia de trabalho coincide com a hora de abertura da loja, nomeadamente nos dias referidos atrás.

1.5. O processo disciplinar instaurado à arguida teve início com a participação elaborada pelo chefe dos serviços de contabilidade, datada de 16 de Janeiro de 2008 (fls. 1 a 4 do processo), na qual o mesmo refere que a trabalhadora entrou ao serviço atrasada (uma vez que a hora de entrada era às 9h30) e ultrapassou o tempo destinado às refeições (uma hora para almoço e uma hora para jantar), no período entre 1 de Novembro de 2007 e 12 de Janeiro de 2008, nos dias e horas indicados na referida participação.

1.6. A acusação feita à trabalhadora, e constante da nota de culpa (a fls. 15 a 19), refere que a entrada de manhã foi efectuada com sucessivos atrasos, de acordo com o relatório do sistema de alarme, e que a loja chegou a ser aberta pelas 10h16 no dia 4 de Dezembro.
Acresce que o tempo reservado para almoço (uma hora) foi também ultrapassado nos dias e horas indicados na nota de culpa, conforme se verifica pelo relógio de ponto.

1.7. A arguida ao abrir a loja nos dias e horas indicados na nota de culpa, impediu que os restantes trabalhadores pudessem iniciar o dia de trabalho no horário contratualmente estabelecido pela empresa.

Acresce ainda que a loja abre ao público às 10h00, sendo a entrada dos funcionários com meia hora de antecedência, com o objectivo de a mercadoria ser devidamente arrumada e acondicionada nas prateleiras e expositores.

1.8. Em consequência de tal comportamento, a empresa ficou prejudicada, na medida em que os funcionários prestaram menos tempo de serviço à entidade patronal, e transmitiu aos clientes uma imagem de desorganização, uma vez que abriu ao público antes de estar devidamente preparada para tal.

1.9. Os atrasos na abertura da loja e a ultrapassagem do tempo destinado a refeições assumiram um padrão de comportamento que não foi meramente pontual, mas que teve carácter de regularidade e de rotina, nada consentâneos com as exigências da função.

1.10. Com os comportamentos acima descritos, a trabalhadora violou de forma culposa os seus deveres profissionais para com a sua entidade empregadora, nomeadamente o dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência e o dever de cumprir as instruções da entidade patronal no tocante à execução e disciplina no trabalho, nos termos previstos do artigo 121.º do Código do Trabalho, sendo intenção da empresa aplicar-lhe a sanção de despedimento, de harmonia com o disposto nas alíneas *a)* e *d)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

1.11. A entidade patronal fixou à trabalhadora um prazo de 10 dias úteis, para, querendo, responder por escrito ou verbalmente, requerer quaisquer diligências probatórias e juntar documentos.

1.12. A trabalhadora foi suspensa preventivamente do exercício das suas funções, em 11 de Fevereiro de 2008.

1.13. A trabalhadora apresentou resposta à nota de culpa (a fls. 21 e 22), referindo, em síntese, que:

a) exerce as funções de chefe de turno conjuntamente com o colega … desde Junho de 2007, mas nas folgas do colega executa as tarefas sozinha;
b) um dos chefes inicia o seu período de trabalho às 9h30 e termina às 17h30, e o outro chefe inicia o seu período de trabalho no final do jogo de *indoor soccer,* ou seja, 7 horas antes do final do jogo;
c) as horas indicadas no artigo 4.º da nota de culpa se reportam ao que consta do registo do relatório de alarme, mas que o visor do alarme se encontra adiantado 13 minutos;

d) o alarme se encontra instalado a seis metros da porta de acesso à loja, o qual fica desactivado após a abertura da porta em vidro e depois de aberto o gradeamento que é composto por duas portas de abertura manual, pelo que não se atrasou na abertura da loja se se considerar que a abertura da mesma ocorre no momento de abertura da porta de acesso e não no momento em que é registada a hora no visor do alarme, mas que se atrasou no dia 4 de Dezembro;
e) ultrapassava o intervalo para almoço/jantar, mas que tal era consentido e era do conhecimento do gerente da loja, sendo prática corrente e aceite pelo mesmo;
f) o período que medeia entre as 9h30 e as 10h00 é destinado à abertura dos gradeamentos da loja, à ligação do sistema informático e à iluminação, e não se destinava à arrumação e acondicionamento nas prateleiras dos produtos, uma vez que a reposição dos produtos é feita no dia anterior;
g) a nota de culpa lhe foi entregue após ter avisado o gerente da loja que se encontrava grávida (no dia 11 de Fevereiro de 2008) e depois de ter comunicado ao mesmo que iria chegar mais tarde no dia 12 de Fevereiro de 2008, devido ao facto de se ter que deslocar a uma consulta médica relacionada com o seu estado de gravidez.

1.14. A trabalhadora arrolou três testemunhas na resposta à nota de culpa, que referiram, em síntese, o seguinte:

– que a trabalhadora exerce as funções de chefe no turno da tarde/noite, em conjunto com o trabalhador …, e exerce as mesmas funções no turno da manhã quando o colega se encontra de folga, sendo a sua hora de entrada após o término dos jogos de *indoor soccer;*
– pelas testemunhas foi ainda referido que a hora apresentada no visor varia entre alguns minutos a 12 minutos, embora a hora correcta seja a que é marcada electronicamente (a que consta do sistema de alarme), segundo o superior hierárquico directo da arguida.
– Segundo ainda a testemunha …, a operação entre desligar o alarme e abrir a porta da loja demora 3 minutos. Todavia, esta operação pode vir a demorar cerca de 5 minutos, no caso de haver problemas com o alarme;
– o horário para refeições é de uma hora para jantar e para almoçar. No entanto, e segundo a testemunha …, não havia qualquer indicação para ser ultrapassado este tempo;
– de manhã, a hora de entrada dos funcionários/as é às 9h30 e a loja abre ao público às 10h00, e que tal antecedência se destina a conferir as caixas e a que estejam presentes os funcionários/as aquando da abertura da loja, embora a loja fique pronta e arrumada no dia anterior.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Dos elementos constantes dos depoimentos das testemunhas, resulta que a trabalhadora exerce as funções de chefe no turno da tarde/noite, em conjunto com o trabalhador …, e exerce as mesmas funções no turno da manhã quando o colega se encontra de folga, sendo a sua hora de entrada após o término dos jogos de *indoor soccer* (cfr. depoimento de … a fl. 25, depoimento de … a fl. 26 e depoimento de … a fl. 27 do processo).

Por outro lado, resulta ainda que a arguida tem de proceder à abertura da loja nos dias em que o início do seu dia de trabalho coincide com a hora de abertura da loja.

No entanto, e tendo em consideração o relatório histórico de sinais de aberto/fechado, entre Novembro de 2007 e Janeiro de 2008 (a fls. 9 a 13), (uma vez que este é que deve ser tido em conta e não a listagem de Marcações de Ciclo constante a fls. 4 a 8 do processo, para análise dos dias em que a trabalhadora eventualmente procedeu à abertura da loja fora do horário definido pelo empregador, dado a trabalhadora picar a listagem de Marcações de Ciclo após ter aberto a loja), não se pode considerar que a arguida se tenha atrasado a abrir a loja o tempo referido na nota de culpa (excepto no dia 4 de Dezembro de 2007, dia em que a trabalhadora se atrasou cerca de 31 minutos, conforme confessa na resposta à nota de culpa), na medida em que as testemunhas ouvidas referem que o visor do alarme se encontrava adiantado alguns minutos, referindo mesmo a testemunha … que se encontrava adiantado cerca de 12 minutos.

Acresce que a trabalhadora tinha que desligar o alarme antes de abrir a loja ao público, o que poderia demorar entre 3 a 5 minutos (cfr. depoimentos de fls. 25 a 27 do processo.

Assim sendo, o máximo que a trabalhadora se terá atrasado foram 74 minutos, ou seja, uma hora e alguns minutos.

2.2. No que se refere ao facto de a arguida ter ultrapassado o intervalo para almoço/jantar, e de acordo com o relógio de ponto (fls. 4 a 8), verifica-se que a arguida entrou e saiu do estabelecimento nos dias e horas indicados na nota de culpa.

2.3. Face ao que precede, cabe verificar se existem factos que justifiquem o despedimento da trabalhadora.

Assim:

2.4. Durante o período referido em 1.5., a trabalhadora atrasou-se a abrir a loja e ultrapassou o intervalo para almoço/jantar estipulado pela entidade patronal, sem ter avisado ou apresentado qualquer justificação para tal.

Ora, embora o comportamento da trabalhadora não tenha sido correcto e tenha acarretado para a empresa prejuízos e alguma desorganização, uma vez que os funcionários prestaram menos tempo de serviço do que teriam que prestar, não resulta que com tal comportamento a trabalhadora tenha provocado prejuízos ou riscos graves à empresa e como tal o seu comportamento, pela sua gravidade e consequências, tenha tornado imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral entre as partes, de acordo com o disposto nos n.os 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

Por outro lado, e muito embora a entidade patronal refira que transmitiu uma imagem de desorganização aos clientes, uma vez que abriu ao público antes de estar devidamente preparada para tal, a testemunha … refere que o período entre as 9h30 e as 10h00 se destina a conferir as caixas e a que estejam presentes os/funcionários/as aquando da abertura da loja, mas que a loja fica pronta e arrumada no dia anterior.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, considera-se que a empresa …, L.da não ilidiu, em termos suficientes, a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida …

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE ABRIL DE 2008, COM O VOTO CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA E DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL

PARECER N.º 40/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 166 – FH/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 10 de Abril de 2008, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu do Departamento de Desenvolvimento Organizacional e Estratégico do … um pedido de parecer prévio quanto à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário de trabalho, apresentado pela trabalhadora …, com a categoria profissional de Técnica Superior, nos termos que se transcrevem:

Foi comunicado à trabalhadora, através de ofício registado com aviso de recepção, em 18 de Março de 2008, a intenção de recusa de acordo com a alínea *a)* do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, tendo-se pronunciado sobre a intenção de indeferimento, através da necessária apreciação escrita sobre o seu fundamento;
(...) é público e notório que as unidades orgânicas locais do ..., vocacionadas para o atendimento ao público de forma contínua, devem assegurar as suas responsabilidades, em nome do interesse público, e no âmbito dos horários legalmente previstos, sob pena de não se conseguirem garantir os requisitos mínimos de funcionamento, exigíveis para cumprimento das suas atribuições, designadamente no domínio do emprego e formação profissional;
(...) o aumento potenciado da população desempregada e a proibição legal de admissões de pessoal na Administração Pública, tendo como consequência a total impossibilidade de se proceder à substituição dos seus trabalhadores, torna imperioso a continuidade da prestação de trabalho da requerente, no mesmo regime de horário de trabalho em que vem desempenhando as suas funções;
A continuar esta situação, teremos a curto prazo, uma inevitável ruptura do funcionamento dos Centros ...;
(...) alerta-se esse organismo, para o facto de, na eventualidade do presente pedido ser autorizado, correr-se o risco do horário de atendimento ao público ter de ser drasticamente reduzido, sob pena de não haver recepção e atendimento aos inúmeros utentes que todos os dias, recorrem ao Centro de ...;
(...) existe inconveniente para o serviço na prática de horário flexível, previsto no Código do Trabalho (...), face à rigidez do horário de atendimento e ao volume que este representa na actividade dos Centros;

À data do requerimento apresentado pela trabalhadora, a mesma encontrava-se afecta a uma unidade orgânica diferente da actual, não tendo o Director do Centro de ... tido oportunidade de se pronunciar sobre o pedido da trabalhadora;
Na eventualidade de vir a ser emitido parecer favorável por essa Comissão, deverá o solicitado horário flexível, ser o indicado pelo Sr. Director do Centro de ..., conforme estabelece o número 5 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.2. Do pedido apresentado pela trabalhadora, em 29 de Fevereiro de 2008, consta, em síntese, o seguinte:

- A interessada é mãe de duas crianças menores de 12 anos de idade;
- O pai da criança tem actividade profissional e não beneficia de horário flexível ao abrigo da protecção da maternidade e da paternidade;
- A trabalhadora pretende trabalhar em regime de flexibilidade de horário de trabalho, em virtude de possuir duas filhas menores, uma com 8 anos e outra com 10 anos de idade e necessitar de acompanhar as descendentes, devido ao facto de o pai exercer actividade profissional que o impede de requerer este regime especial de trabalho, bem como de partilhar diariamente as tarefas de acompanhamento das menores;
- A trabalhadora pretende praticar este regime de trabalho durante dois anos, com períodos de presença obrigatória das 10h00 às 12h00 e das 14h30 às 16h00, e intervalo para descanso de duas horas, a ser gozado no período compreendido entre as 12h30 e as 14h30;
- A trabalhadora pretende iniciar o seu horário de trabalho às 8h45 e terminar às 16h45.

1.3. Da intenção de recusa comunicada pelo Vogal do Conselho Directivo do … à interessada, em 18 de Março de 2008, e recebida pela mesma no dia 24, consta que a *manifesta intenção de recusa, prende-se* in casu, *com razões estritamente enunciadas (...) na lei, nomeadamente por motivos imperiosos inerentes ao funcionamento da unidade orgânica local – Centro de ...*
Mais consta do referido articulado que o atendimento é uma actividade fundamental para o desenvolvimento das atribuições dos Centros de … e que qualquer trabalhador pode ser afectado ao desenvolvimento das funções de atendimento.
Igualmente consta da intenção de recusa que o direito à prestação de trabalho com flexibilidade de horário de trabalho, não tem, no seu exercício, a característica da unilateralidade que o legislador atribui a outros, nomeadamente no que respeita à licença por maternidade e as dispensas para amamentação.

Por último, consta ainda da intenção de recusa que, à data do requerimento em apreço, a trabalhadora se encontrava afecta à Assessoria Jurídica e de Auditoria e como tal o Director do Centro de … e a respectiva Delegação Regional não tiveram oportunidade de gerir a viabilidade desta pretensão, nem de se pronunciar quanto ao seu pedido para praticar o regime de horário flexível, pelo que não é oportuno o pedido apresentado para prática de horário flexível.

1.4. A trabalhadora apresentou apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa e referiu, em síntese, que:

a) solicitou o seu pedido de transferência para o Centro de … e apresentou o seu pedido de flexibilidade de horário de trabalho, com o objectivo de poder acompanhar as suas duas filhas menores;
b) só em situações excepcionais pode ser negado o direito a flexibilidade de horário de trabalho;
c) atentos os argumentos invocados pelo …, não parece estarem a ser cumpridas certas normas, nomeadamente as constantes do Código do Trabalho e da sua regulamentação;
d) a intenção de recusa carece de fundamentação, dado que são invocadas razões generalistas e não é apontada nenhuma situação concreta;
e) o fundamento da intenção de recusa não se deve a razões imperiosas ligadas ao funcionamento do Centro.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O direito à conciliação da actividade familiar e profissional, bem como o reconhecimento pela Sociedade e pelo Estado do valor social eminente da maternidade e da paternidade merecem protecção constitucional, de acordo com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º e os n.os 1 e 2 do artigo 68.º.

2.2. No que respeita a matéria sobre protecção da maternidade e da conciliação entre a vida profissional e a vida privada dos trabalhadores, o nosso ordenamento jurídico possibilita aos pais e às mães trabalhadoras que ajustem os tempos de trabalho às necessidades dos filhos, por acordo entre o trabalhador e o empregador. Trata-se de um sistema igualitário, uma vez que as referidas medidas tanto podem ser gozadas pelas mães como pelos pais trabalhadores, embora encontre constrangimentos financeiros e funcionais (*in Estudos de Direito do Trabalho, Igualdade e Conciliação da Vida Profissional e Familiar* – Prof.ª Maria do Rosário Ramalho, volume I das Edições Almedina).

2.3. Como corolário dos princípios constitucionais referidos, o n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho veio consagrar que *o trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.*

2.4. No que diz respeito aos/às trabalhadores/as abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, as condições de atribuição do mencionado direito a que se refere o n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho são as que constam dos artigos 78.º a 81.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.5. Para que o trabalhador possa exercer o mencionado direito, estabelece o n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que *o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

a) *Indicação do prazo previsto, até ao máximo de dois anos, ou de três anos no caso de três filhos ou mais;*
b) *Declaração de que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração deste regime ou, no caso de flexibilidade de horário, que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.*

De salientar que a referidas normas se aplicam aos trabalhadores do …, em virtude de o Regulamento dos Horários de Trabalho em vigor nada referir sobre a matéria.

2.6. Cumpridos os formalismos constantes das alíneas *a)* a *c)* do n.º 1 do artigo 80.º da citada lei, o exercício de tal direito só pode ser recusado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, conforme n.º 2 do mencionado artigo 80.º.

2.7. À luz do preceituado no n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
A flexibilidade de horário deve incluir:

– um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
– a indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma duração não inferior a um terço do período

normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
– um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

De salientar que o n.º 5 do citado artigo 79.º *dispõe que o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador,* o que acontece no …, nos termos dos artigos 13.º e seguintes do respectivo Regulamento dos Horários de Trabalho, pelo que quando um/a trabalhador/a efectua um pedido de flexibilidade de horário de trabalho são-lhe aplicáveis as normas constantes dos artigos 16.º e 17.º do Regulamento dos Horários de Trabalho em vigor no … e, subsidiariamente, as normas previstas no Código do Trabalho, nomeadamente as constantes do n.º 3 do artigo 79.º.

2.8. De acordo com o disposto nos n.ºs 5, 6 e 7 e alíneas *a)* a *c)* do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, considera-se que o empregador aceita o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos:

a) se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;
b) se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o/a trabalhador/a da decisão que sobre o mesmo recaiu nos cinco dias subsequentes ao termo do prazo previsto para a CITE emitir parecer e notificar as partes (30 dias a contar da recepção do pedido de parecer);
c) se não submeter o processo à apreciação da CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação do/a trabalhador/a (cinco dias após a data da recepção da apreciação escrita).

2.9. Assim sendo, verifica-se que o pedido da trabalhadora reúne todos os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho e contém os elementos previstos nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 3 do artigo 79.º da mesma lei, uma vez que indica um período de presença obrigatória compreendido entre as 10h00 e as 12h00 e as 14h30 e as 16h00, e um intervalo para descanso entre as 12h30 e as 14h30, que são elementos tipos da flexibilidade de horário.

2.10. Desta forma, cabe analisar o fundamento da intenção de recusa apresentada pelo …
Com efeito:

Embora a recusa refira que *(...) qualquer trabalhador pode ser afectado ao desenvolvimento das funções de atendimento,* dos dados do processo não resulta se a trabalhadora exerce funções de atendimento público, por forma a concluir-se que a prática do horário flexível possa vir a

prejudicar a abertura dos serviços ao público nos períodos compreendidos entre as 9h00 e as 12h30 e entre as 14h00 e as 17h30, de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 15.º do Regulamento dos Horários de Trabalho.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, emite parecer desfavorável à recusa do …, relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário solicitado pela trabalhadora …

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE ABRIL DE 2008

PARECER N.º 41/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 133 – DL/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 25/03/2008, a CITE recebeu do Senhor Dr. …, Advogados Associados, em representação do …, S.A., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante …, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/ /2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.2. Em 11/02/2008, a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida a nota de culpa (fls. 20 a 25), na qual refere o seguinte:

1.2.1. A trabalhadora arguida *é empregada da ..., S.A. exercendo as funções inerentes à categoria profissional de Ajudante de Cozinha;*

1.2.2. *Por deliberação de 14/11/2007 da Direcção Geral do ..., S.A. foi decidido instaurar procedimento prévio de inquérito à Trabalhadora Arguida.*

1.2.3. A entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de lhe ter entregue *uma Declaração emitida pelo Centro de Fisioterapia Dr. ..., atestando a sua presença naquele centro nos dias 20 e 21 de Setembro de 2007, para uma consulta de pediatria, e, consequentemente, assim justificando a sua ausência ao trabalho nos mesmos citados dias.*

1.2.3.1. *Sucede, porém, que conforme se vê e alcança da mesma Declaração o dia 21 foi clara e manifestamente sobreposto, i.e. na Declaração inicial figurava que a Sr.ª ... Esteve neste centro no(s) dia(s) 20 de Setembro 2007 das 10:30 às 12:00 para consulta de pediatria, e depois verificou-se a sobreposição também do dia 21 do mesmo mês de Setembro de 2007.*

1.2.3.2. *A Arguida nos dias em questão, 20 e 21 de Setembro de 2007, esteve ausente do trabalho.*

1.2.3.3. A Ex.ma Sr.ª Dr.ª …, Médica Pediatra, no aludido e citado Centro de Fisioterapia Dr. …, interpelada por fax pelo responsável do Procedimento Prévio de Inquérito, em 13/12/2007, remeteu uma declaração em que atesta que a trabalhadora *esteve presente na consulta de Pediatria, com a sua filha ..., no dia 20 de Setembro de 2007, neste Centro.*

1.2.3.4. *Aliás, neste particular cumpre, desde já, explicitar que a Arguida quando interpelada directamente sobre os factos, maxime este – justificação da ausência ao trabalho nos dia 20 e 21 de Setembro de 2007 viria a expressar a sua confissão e seu pedido de desculpas, pois que foi, de facto, ela mesma – ... – quem pelo seu próprio punho adulterou a Declaração emitida pelo Centro de Fisioterapia Dr. ... atestando a sua presença naquele centro, no dia 20 de Setembro de 2007 e intercalando o dia 21 (Setembro de 2007), o que sabia ser falso.*

1.2.4. A entidade empregadora acusa ainda a trabalhadora arguida de *no dia 19 de Dezembro de 2007, lhe entregar uma outra Declaração em que figura: A menª ... necessita continuar a ser alimentada ao peito (+ 8 meses) esta Declaração está de igual forma assinada pela Ex.ma Senhora Dr.ª ..., Médica Pediatra no aludido e citado Centro de Fisioterapia Dr. ..., mas que se encontra de igual forma manifestamente alterada/adulterada.*

1.2.4.1. *De facto, sucede que esta mesma Declaração foi inicialmente aposta os mesmos dizeres mas com a especificidade de (+ 6 meses) e depois o seis numérico foi alterado para 8 (oito), o que se vê a «olho nu» sem necessidade de peritagem, dado que a tinta da esferográfica utilizada – para «alterar» o 6 para 8 – é manifestamente diferente.*

1.2.4.2. *Ainda que remetida carta, em 9 de Janeiro de 2008, para a Ex.ma Sr.ª Dr.ª ..., Médica Pediatra, no aludido e citado Centro de Fisioterapia Dr. ..., esta viria a confessar em contacto telefónico com o Instrutor do Processo que estava «cansada de tudo isto e que de facto ela só tinha escrito (+ 6 meses), como aliás é normal, uma vez que, inicialmente nunca atribuiu mais que esse tempo».*

1.2.4.3. A empresa conclui que *uma vez mais se verificou que a arguida tinha rasurado e adulterado, falsificado, urna vez mais uma Declaração médica a qual lhe visava permitir usufruir de mais 2 meses de regalias legais permitidas pelo simples facto de estar a amamentar* e que a arguida *confrontada com este mesmo facto sempre o negou referindo que ela não tinha alterado esta última Declaração até mesmo porque não era parva e já eslava par das investigações levadas a cabo pelo hotel.*

1.2.5. Acrescenta a entidade empregadora que *ao agir como agiu, a conduta da Arguida traduz-se numa conduta muito grave, já que tinha a obrigação de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, e, não o podendo fazer mas querendo justificá-lo, de comunicar ao empregador o motivo da sua ausência ao trabalho de forma verdadeira.*

1.2.5.1. *Porém, a arguida optou por justificar as suas faltas, por duas ocasiões diversas, primeiro em Setembro de 2007, depois em Dezembro de 2007, com base, nas duas ocasiões, em declarações médicas que foram comprovadamente rasuradas e adulteradas pela mesma trabalhadora ora arguida, o que, além de constituir um ilícito criminal, constitui também uma violação dos seus deveres enquanto trabalhadora do ...*

1.2.5.2. *Violou, assim, a arguida os deveres emergentes do vínculo laboral a que se obrigou pela disciplina da organização à qual pertence (*ex vi *artigo 121.º, n.º 1 alínea* b) *e artigo 229.º, n.º 1 e n.º 2 do Código do Trabalho), constituindo as referidas condutas infracções disciplinares susceptíveis de aplicação e sanção disciplinar de acordo com o disposto no artigo 366.º do Código do Trabalho.*

1.2.5.3. A empresa acrescenta que, nos termos do n.º 7 do artigo 229.º do Código do Trabalho, *a apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.*

1.2.5.4. *Os supradescritos comportamentos da arguida geram, inequivocamente, a perda de confiança na mesma*

por parte da sua entidade empregadora, sendo legítimo o receio de que a arguida volte a praticar factos desta mesma natureza e, tornando-se absolutamente impossível a manutenção do vínculo laboral entre ambas, sendo semelhantes condutas reconduzíveis a uma justa causa de despedimento ex vi *artigo 396.º n.os 1, 2 e 3 alíneas* d) *e* f) *do Código do Trabalho, na medida em que estamos perante falsas declarações relativas à justificação de faltas, demonstrando, em última análise, um desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do posto de trabalho que lhe está confiado.*

1.3. Na resposta à nota de culpa (fls. 31 e 32), a trabalhadora arguida refere que *se encontrou de facto no dia 20 na consulta de pediatria e no dia 25 esteve no Centro Médico, pedindo a justificação da presença do dia 21, porque também se ausentou do serviço para continuar a prestar apoio domiciliário à sua filha,* e que *pediu para intercalar o dia 21, porque esteve realmente no Centro nesse dia, tal como consta na declaração pedida ao Centro e posteriormente entregue à empresa.*

1.3.1. No que respeita à declaração relativa à amamentação, a trabalhadora arguida nega que a tenha falsificado ou rasurado.

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.*

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma

trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea *c)* do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, que *o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa,* pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

2.3. Antes de ser feito com justa causa, o despedimento tem que ser lícito, ou seja, deve, nomeadamente, ser precedido do respectivo procedimento, nos termos da alínea *a)* do artigo 429.º do Código do Trabalho.

2.3.1. Ora, nos termos do n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho, *o procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.*

2.3.2. Dispõe o n.º 4 do artigo 411.º do mesmo Código que *a comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos no artigo 372.º* e o artigo 412.º do referido diploma legal que *a instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere o n.º 4 do artigo anterior, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.*

2.3.3. De facto, constata-se que o procedimento prévio de inquérito se iniciou em 14/11/2007 (fl. 3), ou seja mais de 30 dias após a suspeita da existência de comportamentos irregulares, em Setembro de 2007, conforme n.º 20 da nota de culpa, quanto à justificação das faltas de 20 e 21 de Setembro de 2007, pelo que se verifica a caducidade do procedimento disciplinar relativamente a este facto.

2.4. No que concerne à declaração relativa à amamentação, a entidade empregadora não demonstra que tenha sido a trabalhadora arguida a autora da rasura aí efectuada, nem confrontou esta com esse facto, no momento da recepção da referida declaração.

2.5. Assim, face ao que antecede, considera-se que a entidade empregadora não fez a prova de factos que preencham os requisitos da justa causa de despedimento constantes do artigo 396.º do Código do Trabalho, pelo que não ilidiu, em termos suficientes, a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do referido Código.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora lactante …, em virtude de se afigurar que tal despedimento pode constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE ABRIL DE 2008

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 41/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 133 – DL/2008

I – OBJECTO

Em 12/05/2008, a CITE recebeu do Senhor Dr. …, Advogados Associados, em representação do …, S.A., reclamação do parecer referido em epígrafe relativo ao processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante …, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 22/04/2008, emitido, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A CITE, no âmbito das suas competências previstas na alínea *e)* do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, tem de apreciar a licitude ou ilicitude do despedimento em causa, para poder concluir pela sua conformidade ou desconformidade com a lei, nos termos do artigo 429.º do Código do Trabalho, cabendo a declaração dessa ilicitude ao tribunal, em acção intentada pelo trabalhador, que, para a poder invocar, tem, obviamente, de a apreciar, em primeiro lugar, *vide* n.º 1 do artigo 435.º do mesmo Código.

2.2. Assim, nos processos de despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, em que aquele se presume feito sem justa causa, nos termos do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, como no caso *sub judice,* a CITE tem de verificar se a entidade empregadora produziu ou não prova que demonstre a justa causa desse despedimento.

2.3. Ora, a presente reclamação resume-se à caducidade do procedimento disciplinar relativamente à suspeita da existência de comportamentos irregulares, em Setembro de 2007, conforme n.º 20 da nota de culpa, quanto à justificação das faltas de 20 e 21 de Setembro de 2007 e à declaração relativa à amamentação.

2.4. Relativamente à aludida caducidade do procedimento disciplinar, vem, agora, a Reclamante alegar que a Declaração Médica, que visava

justificar as faltas de 20 e 21 de Setembro de 2007, apenas, em 18 de Outubro de 2007, foi entregue pela trabalhadora.

2.4.1. De facto, se assim fosse, já não teria ocorrido a referida caducidade, mas a Reclamante não apresentou qualquer prova deste facto, conforme lhe competia (n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).

2.5. No que respeita à declaração relativa à amamentação, a entidade empregadora continua a não apresentar qualquer prova que demonstrasse que tenha sido a trabalhadora arguida a autora da rasura aí efectuada.

III – DECISÃO

Face ao exposto, a CITE mantém o parecer emitido em 22 de Abril de 2008, desfavorável ao despedimento da trabalhadora lactante …, em virtude de se afigurar que tal despedimento pode constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADA POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE JULHO DE 2008

PARECER N.º 42/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho – Flexibilidade de horário
Processo n.º 139 – FH/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 27/03/2008, a CITE recebeu do … um pedido de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora ….

1.2. A referida trabalhadora tem a categoria profissional de Técnica Superior de … a exercer funções no Centro de …

1.2.1. Em 08/02/2008, a trabalhadora requereu *ao abrigo do n.º 1 do artigo 45.º de Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho, flexibilidade de horário a partir de 8 de Março de 2008, por um período de 1 ano, com o seguinte horário de barra fixa: 12h-13h/14h-16h30.*

1.2.2. Para o efeito, a requerente apresentou declaração nos termos da qual refere ter a seu cargo um filho menor de 30 meses de idade, que faz parte do seu agregado familiar e que o outro progenitor tem actividade profissional.

1.2.2.1. Na citada declaração, a trabalhadora refere ainda que *dado o horário de trabalho e a localização da empresa onde o seu marido se encontra empregado e visto não ter mais ninguém na família que possa dar apoio na assistência ao seu filho, é actualmente a única pessoa a prestar assistência diária necessária ou com carácter urgente, a todos os níveis ao seu filho.*

1.3. Em 13/02/2008, o director do Centro de … emite a seguinte informação:

1.3.1. *É do domínio público que o centro de ..., apesar dos esforços de reorganização, racionalização e reafectação de meios humanos já realizados, enfrenta grandes dificuldades no atendimento diário dos utentes que se nos dirigem e que habitualmente são em grande número. O atendimento é uma actividade fundamental para o exercício das atribuições dos Centros de ...*

1.3.1.1. *Por decisão superior os centros de ... têm como horário de abertura – ininterrupta – ao público o período que medeia entre as 09,00 horas e as 16,00*

horas e como horário de funcionamento o que tem por limites extremos as 09,00 horas e as 17,30 horas. A prática de outra modalidade de horário que não o horário rígido da instalação não pode prejudicar a abertura dos serviços no(s) período(s) superiormente determinados.

1.3.1.2. *O regime do horário solicitado não é compatível com as directivas atrás descritas. Em face do exposto e tendo em conta que o horário de funcionamento da instalação decorre entre as 09:00 horas e as 17:30 horas, proponho que o pedido formulado seja indeferido.*

1.3.1.3. *Contudo, se a entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres for de parecer que o pedido formulado pela trabalhadora deva ser deferido, de acordo com a lei é da competência da entidade empregadora a definição dos períodos de presença obrigatória pelo que, nesse caso, se propõe que esses períodos sejam das 12,00 horas às 13,00 horas e das 14,00 horas ás 16,30 horas, com início em 08/03/2008, assim se conseguindo minimizar os inconvenientes para a entidade empregadora. À consideração superior.*

1.4. A Chefe de Divisão de Apoio Técnico e Administrativo da Delegação … refere que *atento o conteúdo da NS 52/CD/07, de 1 de Outubro e face ao parecer do Sr. Director do ..., considera que o horário proposto respeita o período de funcionamento do Centro de ... e não prejudica o serviço, nomeadamente, o atendimento.*

1.4.1. A citada Chefe de Divisão refere ainda que *estando a trabalhadora obrigada ao cumprimento das 35 horas semanais, apuradas mensalmente, sem a possibilidade de compensar antes das 09,00 horas ou depois das 17,30 horas, estamos a emitir um parecer favorável para a trabalhadora usufruir de 30 minutos dia de margem móvel.*

1.4.2. Acrescenta ainda a referida Chefe de Divisão que *o Sr. Director do ... propôs como horário de presença obrigatória o período em que o Centro ... regista maior afluência de utentes. Deste modo, garantiu as condições para que o serviço de atendimento não fosse prejudicado, permitindo à trabalhadora conciliar o serviço com a sua vida familiar.*

1.4.3. A mesma Chefe de Divisão conclui referindo que *o deferimento deste pedido não fere o espírito do que entendemos que o CD pretendeu salvaguardar na NS supracitada. Com efeito, o atendimento, serviço, primeiro e nobre, dum Centro ..., não será posto em causa com este deferimento, nos termos propostos pelo Sr. Director do ... À consideração superior.*

1.5. Por seu turno, o Delegado Regional da …, em 28/02/2008, concorda com a referida Chefe de Divisão e submete o seu parecer *à consideração do CD.*

1.6. Efectivamente, em 05/03/2008, o Vogal do Concelho Directivo do … notificou a requerente da intenção do … de recusar o peticionado, ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.6.1. O referido Vogal do Concelho Directivo esclarece que *a manifesta intenção de recusa, prende-se* in casu, *com as razões estritamente enunciadas no citado diploma legal, nomeadamente, por motivos imperiosos inerentes ao funcionamento do Centro, considerando que:*

- *O atendimento é uma actividade fundamental para o desenvolvimento das atribuições dos Centros ...;*
- *Como princípio, qualquer trabalhador pode ser afecto ao desenvolvimento de funções de atendimento;*
- *O direito à prestação de trabalho com flexibilidade de horário, não tem, no seu exercício, a característica da unilateralidade que o Legislador atribui a outros, nomeadamente no que respeita à licença por maternidade e às dispensas por amamentação.*

1.6.2. O mesmo Vogal do Concelho Directivo acrescenta que *no presente requerimento não se verifica cumprido o requisito constante na alínea* c) *do n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/ /2004, de 29 de Julho.*

1.7. A trabalhadora requerente não apresentou a apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa ao seu pedido de flexibilidade de horário.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho consagra o direito de os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos trabalharem a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

2.2. Para os trabalhadores não abrangidos pelo regime de trabalho especial para a Administração Pública, as condições de atribuição do direito a trabalhar com flexibilidade de horário encontram-se estabelecidas nos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho.

2.2.1. Com as referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar [alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa].

2.2.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que *o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

a) *Indicação do prazo previsto, até ao máximo de dois anos, ou de três anos no caso de três filhos ou mais;*
b) *Declaração de que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração deste regime de trabalho ou, no caso de flexibilidade de horário, que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.*

2.2.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

2.3. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de flexibilidade de horário à luz dos preceitos constantes dos n.ºs 2 e 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, em que se entende *por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário*. E esses limites dizem respeito àquilo que a flexibilidade de horário deve conter:

a) Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
c) Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

2.3.1. É de salientar que, nos termos do n.º 5 do citado artigo 79.º, *o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador,* o que acontece no …, nos termos dos artigos 13.º a 21.º do respectivo Regulamento dos Horários de Trabalho, aplicável por força do artigo 6.º da Lei n.º 99/ /2003, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho.

2.4. Efectivamente, a requerente solicitou a flexibilidade de horário, prevista no Código do Trabalho e respectiva regulamentação, para os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos, tendo em consideração os condicionalismos dos horários de atendimento do Centro … onde exerce as suas funções.

2.5. A requerente indicou o prazo de um ano para o exercício do seu direito à flexibilidade de horário.

2.6. A requerente apresentou declaração de que o seu filho menor faz parte do seu agregado familiar e de que o outro progenitor tem actividade profissional.

2.7. O … tem intenção de recusar o pedido de flexibilidade de horário apresentado pela requerente, alegando as razões apontadas no ponto 1.6.1. e 1.6.2.

2.7.1. Ora, as aludidas razões, por serem genéricas, não permitem, no caso em apreço, avaliar objectivamente os *motivos imperiosos inerentes ao funcionamento do Centro* a que alude o Vogal do Concelho Directivo do …

2.7.2. Com efeito, *as exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço* que servem de fundamento à recusa do pedido de flexibilidade de horário, nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, devem ser concretizadas de modo a comprovar que a requerida flexibilidade de horário põe em causa o funcionamento do Centro …

2.8. No que respeita ao alegado incumprimento do requisito previsto na alínea *c)* do n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, nos termos do qual *a flexibilidade de horário deve estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas,* é de realçar que,

de acordo como a previsão do n.º 5 do mesmo preceito, *o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador,* o que acontece naquele …, nos termos dos artigos 13.º a 21.º do respectivo Regulamento dos Horários de Trabalho, aplicável por força do artigo 6.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho.

2.8.1. Ora, atendendo aos citados preceitos do Regulamento dos Horários de Trabalho do …, sobre horário flexível, e ao horário requerido pela trabalhadora, coincidente com que é admitido pelo Director do Centro de …, o período para intervalo para descanso, apenas poderá ser das 13.00 horas às 14.00 horas.

2.9. Considerando que a requerente preencheu todos os requisitos formais a que aludem os normativos supracitados, sucede que se deu o deferimento tácito do seu pedido de horário flexível, nos termos da alínea *a)* do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, conjugado com os artigos 13.º e seguintes do Regulamento dos Horários de Trabalho do …

2.10. Na verdade, entre a data de recepção do requerimento da trabalhadora pelo empregador (Centro …), em 08/02/2008, e a data em que este notificou aquela da intenção de recusa da prestação de trabalho com flexibilidade de horário, em 05/03/2008, decorreram mais de 20 dias, pelo que, nos termos da citada alínea *a)* do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, *considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido.*

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto e por ter decorrido o prazo de resposta ao pedido formulado pela trabalhadora …, previsto na alínea *a)* do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do …, no sentido daquele pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário ser aceite nos seus precisos termos, aliás, coincidentes com os admitidos pelo Sr. Director do Centro de …

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE ABRIL DE 2008

PARECER N.º 43/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 146 – DL-C/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 31/03/2008, a CITE recebeu da Administração da …, S.A., cópia de um processo de despedimento colectivo, que inclui a trabalhadora lactante …, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.2. Em 06/03/2008, a empresa comunicou à trabalhadora em causa a intenção de proceder ao despedimento colectivo, que a abrange a si e mais 10 trabalhadores.

1.3. Em 18/03/2008, a empresa enviou à trabalhadora os elementos referidos no n.º 2 do artigo 419.º do Código do Trabalho, dos quais se destacam:

1.3.1. A descrição dos motivos do despedimento colectivo, que são os seguintes:

1.3.1.1. *A ..., S.A., vê drasticamente reduzida a sua actividade e correspondentes receitas, com o esgotamento dos lotes de terreno para construção de que era proprietária, pelo que o seu* core business *fica igualmente reduzido à expressão mínima, limitando-se à gestão de um reduzido número de prédios rústicos sem aptidão construtiva e de alguns poços e minas de água.*

1.3.1.2. *O que significa que, em comparação com o verificado até ao ano transacto, a sua actividade passará a ser praticamente nula.*

1.3.1.3. *Nesta conformidade, toda a estrutura produtiva até agora vigente perde a sua razão de ser e, mais do que isso, é absolutamente incomportável do ponto de vista económico-financeiro.*

1.3.1.4. *A integração das estruturas da ..., agora sem préstimo, noutras sociedades do Grupo não é viável, quer*

em termos funcionais quer em termos económico financeiros.

1.3.1.5. *Em consequência da redução drástica da actividade da empresa, e do atrás exposto, impõe-se a reestruturação da organização produtiva, com extinção de diversos departamentos e a consequente redução de pessoal afecto aos seus quadros, através do recurso ao despedimento colectivo.*

1.3.2. Os critérios que serviram de base à selecção dos trabalhadores a despedir são os seguintes:

1.3.2.1. *No Departamento Técnico três dos quatro trabalhadores são objecto de despedimento colectivo por se extinguir tal departamento – os eventuais serviços serão efectuados em regime de* outsourcing;

1.3.2.2. *Os trabalhadores integrados no Departamento Administrativo e Financeiro, em número de dois, são objecto de despedimento colectivo por se extinguir tal departamento – os eventuais serviços serão efectuados em regime de* outsourcing;

1.3.2.3. *A trabalhadora integrada no Departamento de Marketing é objecto de despedimento colectivo por se extinguir tal departamento;*

1.3.2.4. *No Departamento de Manutenção, cinco dos trabalhadores são objecto de despedimento colectivo por o departamento se extinguir – pela consequente redução de tarefas a realizar – os trabalhadores remanescentes assegurarão a realização dos trabalhos básicos diários recorrentes – outros eventuais serviços serão efectuados em regime de* outsourcing.

1.4. Foram realizadas reuniões de negociação com cada um dos trabalhadores a despedir, incluindo a trabalhadora lactante, objecto do presente parecer, a quem a entidade empregadora *pretende pagar, a título de compensação, o valor de € 5.151,66, sem prejuízo dos valores a pagar à trabalhadora por efeito da cessação do contrato de trabalho nos termos gerais,* tendo a sua representante declarado *que a trabalhadora não aceita a proposta nem os fundamentos do despedimento colectivo, uma vez que já acumulou funções noutro Departamento.*

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.*

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea *c)* do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres,* que é esta Comissão, conforme artigo 494.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta aquele Código.

2.3. Nos termos do artigo 397.º do Código do Trabalho:

1. Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de microempresa e de pequena empresa, por um lado, ou de média e grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2. *Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:*

   a) *Motivos de mercado – redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;*
   b) *Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;*
   c) *Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.*

2.4. Em conformidade com o artigo 419.º do Código do Trabalho:

1. *O empregador que pretenda promover um despedimento colectivo comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger a intenção de proceder ao despedimento.*
2. *A comunicação a que se refere o número anterior deve ser acompanhada de:*

   a) *Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo;*
   b) *Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;*
   c) *Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir;*
   d) *Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;*
   e) *Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;*
   f) *Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da indemnização referida no n.º 1 do artigo 401.º ou da estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.*

3. *Na mesma data deve ser enviada cópia da comunicação e dos documentos previstos no número anterior aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.*
4. *Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser*

abrangidos, a intenção de proceder ao despedimento, podendo estes designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis contados da data da recepção daquela comunicação, uma comissão representativa, com o máximo de três ou cinco elementos, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

5. No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão nele designada e aos serviços mencionados no n.º 3 os elementos referidos no n.º 2.

2.5. No despedimento colectivo *sub judice* foram cumpridos, por parte da empresa, os requisitos legais a que estava obrigada, nomeadamente, a apresentação dos fundamentos do despedimento, consubstanciados nos motivos estruturais e de mercado, a apresentação do quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa, a indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas.

2.5.1. Dado que os 11 trabalhadores a despedir correspondem a uma parte dos postos de trabalho a extinguir, em consequência da reestruturação da empresa, esta indicou os respectivos critérios de selecção daqueles trabalhadores.

2.6. Após as reuniões de negociação entre os representantes da empresa e cada um dos trabalhadores, não foi concluído qualquer acordo entre a empresa e a representante da trabalhadora lactante, objecto do presente parecer, uma vez que esta já acumulou funções noutro Departamento.

2.6.1. A referida mandatária não refere quais as funções que a trabalhadora já acumulou na empresa, nem alega nem demonstra que a sua Constituinte estivesse afecta a outro Departamento, que não tivesse sido extinto, como aquele a que pertencia (Departamento de Marketing).

2.7. Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da trabalhadora lactante no presente processo de despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo promovido pela …, S.A., da trabalhadora lactante …

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE ABRIL DE 2008

PARECER N.º 44/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 179 – DGPL-C/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 18/04/2008, a CITE recebeu da …, L.da, cópia de um processo de despedimento colectivo, que inclui as trabalhadoras grávidas …, …, … e …, as trabalhadoras puérperas …, …, … e … e as trabalhadoras lactantes …, … e …, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.2. Em 04/04/2008, a empresa comunicou às Comissões Sindicais do STIENC e do SINDEL e aos Serviços competentes do Ministério do Trabalho o presente processo de despedimento colectivo, que abrange 400 postos de trabalho, em que estão incluídas 4 trabalhadoras grávidas, 4 puérperas e 33 lactantes, com a seguinte fundamentação:

1.2.1. *A extinção dos 400 postos de trabalho e o consequente despedimento colectivo de outros tantos trabalhadores resulta directamente da perda de produção de cablagens para o modelo ..., com a consequente cessação da correspondente actividade.*

1.2.2. *A inevitabilidade deste despedimento colectivo é também consequência da falta de condições competitivas da Empresa, o que obstou à conquista de novas encomendas, designadamente de cablagens para novos modelos do mesmo cliente, bem como da impossibilidade de encontrar no mercado alternativa para aquela produção que pudesse permitir a manutenção de todos, ou mesmo só de parte, dos postos de trabalho agora atingidos.*

1.2.3. *O despedimento colectivo abrange a totalidade dos trabalhadores, directa ou indirectamente, afectos à produção das cablagens ... Na sua quase totalidade directamente afectos àquela produção. Dentre os indirectos que servem, simultaneamente, diferentes produções, o número de postos de trabalho atingidos corresponde à respectiva proporção.*

1.2.4. *Infelizmente, o que está acontecendo à ... foi precedido de situações semelhantes, e até mais graves, em praticamente todas as empresas da nossa actividade, sendo as principais razões do perfeito conhecimento dos trabalhadores e das organizações sindicais, e por nós transmitidas em anteriores oportunidades, estando muito divulgadas, podendo dizer-se que são, em geral, do conhecimento público.*

1.2.5. *Não obstante, vale a pena deixar, expressamente, evocadas as principais razões determinantes da situação em causa. Assim:*

1.2.5.1. *A indústria do sector automóvel entra no seu segundo século de existência, marcada pela necessidade de enfrentar os novos desafios colocados ao nível legal, em especial no plano ambiental, bem como a crescente pressão para a redução de custos e flexibilização de processos.*

1.2.5.2. *Tratando-se de uma indústria com forte peso de custos fixos e onde o excesso de capacidade é estrutural, a premência da redução de custos é permanente. Esta necessidade de redução de custos de produção, mas também a necessidade de acompanhar as novas fontes geográficas do crescimento da indústria tem levado os principais construtores automóveis (OEM – Original Equipment Manufacturers) a encetar grandes investimentos com vista à deslocalização das suas operações para os novos mercados emergentes.*

1.2.5.3. *Essa pressão para a redução de custos e essa necessidade de proximidade com os construtores, tem deixado os fornecedores de componentes sem outra alternativa que não seja acompanhar os seus clientes no movimento de deslocalização para os novos mercados emergentes.*

1.2.5.4. *Na América do Norte e na Europa ocidental têm-se registado nos últimos anos decréscimos no volume de veículos produzidos. Pelo contrário, tem-se verificado uma evolução positiva nos países asiáticos e na Europa de Leste. Olhando para o futuro, as possibilidades de crescimento na próxima década estarão nos mercados emergentes, dentro dos quais se destaca o mercado asiático.*

1.2.5.5. *É precisamente a procura destas novas fontes geográficas de crescimento da indústria que tem levado os principais construtores automóveis a centralizar os seus novos investimentos nestes novos mercados emergentes.*

1.2.5.6. *Do descrito processo de deslocalização da produção automóvel tem decorrido o agravamento de um problema estrutural que continua a afectar o sector de forma determinante: o excesso de capacidade instalada.*

1.2.5.7. *Os volumosos investimentos, que os principais grupos automóveis têm vindo a realizar no sentido de acompanharem as novas oportunidades de crescimento, têm de facto contribuído para, a nível global, aumentar a capacidade instalada e as pressões competitivas.*

1.2.5.8. *Realce-se que na indústria automóvel existe uma relação directa entre utilização de capacidade instalada e a rentabilidade dos investimentos. Em termos médios, estima-se que os construtores automóveis tendam a atingir o seu* break-even *quando a utilização de capacidade instalada atinge os 80%.*

1.2.5.9. *Numa perspectiva mundial, os níveis de produção actuais não asseguram esse nível de utilização de capacidade, pelo que a pressão sobre os fornecedores de componentes ao nível dos preços praticados se tem agravado no sentido de compensar a menor rentabilização dos activos.*

1.2.5.10. *Em resumo, a instabilidade dos principais mercados tradicionais da indústria automóvel, aliada a uma rápida expansão da capacidade instalada nos mercados emergentes, tem vindo a colocar sob pressão os níveis de utilização de capacidade. Isto tem gerado um aumento da concorrência, em especial nos segmentos tradicionais da indústria automóvel, levando a uma crescente pressão sobre os custos de produção em toda a cadeia de valor.*

1.2.6. *Ora, é precisamente nesse âmbito, que países da Europa Central têm vindo a atrair grandes investimentos no sector automóvel por parte dos construtores, seduzidos pelos baixos custos, mão-de-obra qualificada e disponível (devido às taxas*

relativamente elevadas de desemprego), fortes tradições de formação em engenharia, e uma localização geográfica próxima quer dos grandes mercados da Europa Ocidental, quer, simultaneamente, dos mercados emergentes do leste europeu.

1.2.7. *A adesão à UE daqueles países veio reforçar aquelas vantagens, designadamente através da redução dos processos burocráticos e das facilidades de circulação internacional de mercadorias. Os países que têm atraído maior volume de investimento estrangeiro no sector automóvel são a República Checa, a Hungria, a Polónia, e mais recentemente, a Eslováquia.*

1.2.8. *A indústria de componentes representa um elemento vital para o sector automóvel. A última década tem acarretado mudanças significativas na cadeia de valor deste sector, as quais têm levado a que as parcerias entre os fabricantes e os fornecedores de componentes sejam hoje encaradas como indispensáveis.*

1.2.9. *Os períodos de inovação e de introdução de novos modelos são hoje cada vez mais curtos. Este facto tem levado à necessidade de uma cooperação cada vez mais estreita entre os fabricantes e os fornecedores de componentes, por envolvimento directo nos processos de design e de desenvolvimento em fases muito mais precoces. Os fornecedores de componentes tem, por tudo isto, de acompanhar a deslocalização geográfica dos fabricantes, beneficiando assim também das vantagens locais em termos de custos de produção.*

1.2.10. *Ao nível europeu, tem-se assim assistido à constituição de um verdadeiro* cluster *da indústria automóvel no centro-leste europeu agrupando não só os principais construtores como os respectivos fornecedores de componentes.*

1.2.11. *O quadro que se deixou descrito abrange a generalidade dos fabricantes e dos fornecedores de componentes. Dentro deles, a ... a nível mundial, europeu e nacional não é, nem pode ser excepção. Está, naturalmente, limitada por todo aquele jogo de condicionamentos, de que depende a capacidade de competir ou, mesmo, tão só, de sobreviver num mercado tão difícil como é o automóvel.*

1.2.12. *Em tal contexto e por via de tudo isso, a produção de cablagens da ... na Europa já tem vindo a ser objecto de significativa dispersão ao longo dos últimos anos. Porém, os ajustamentos necessários à alocação da produção em países com um custo de mão-de-obra mais barata e melhor adaptáveis às condições*

do mercado e às exigências da concorrência não está completa. Este atraso tem gerado perda de competitividade por parte da ..., traduzida, nomeadamente e em termos muito concretos, na perda de alguns clientes a favor da concorrência, que tem sabido criar vantagens neste processo de adaptação para reduzir os seus custos de produção.

1.2.13. *Os custos de mão-de-obra na ..., acima dos € 13,3 por hora, não conseguem competir com os padrões vigentes em países como a Eslováquia ou a Turquia, que têm um custo laboral 40%, ou na Roménia ou na Bulgária onde esse custo é 70% abaixo do nível praticado em Portugal.*

1.2.14. *Tem-se revelado impossível à ... obter no mercado produções que substituam o modelo agora perdido e que sirvam de alternativa viável para a manutenção dos postos de trabalho em vias de extinção.*

1.2.15. *Para se poder compreender essa impossibilidade e para se ilustrarem as condições praticadas actualmente no mercado, refira-se que a ... tem obtido, de facto, propostas para novos modelos. Essas propostas têm, no entanto, como pressuposto, uma cotação para a totalidade do valor acrescentado inferior a € 6,5 por hora. Ora, uma tal cotação não chega sequer para cobrir os custos com a mão-de-obra em Portugal. Isto é, não sendo assim alternativa, nem solução.*

1.3. A empresa indica como critérios de selecção os seguintes:

1.3.1. *No caso dos 375 directos integrados nos sectores extintos do corte e pré-montagem e da montagem do modelo ..., o despedimento abrange a totalidade dos postos de trabalho. O mesmo se passa com os 2 Verificadores de Qualidade, 5 Coordenadores de Operador Especializado, 4 Técnico Fabril Profissional, 1 Técnico Fabril Principal, 1 Preparador de Trabalho e 1 Chefe de Secção de Produção igualmente abrangidos, por estarem exclusivamente afectos à produção do mesmo modelo.*

1.3.2. *Relativamente a todos os demais trabalhadores indirectos (11), da Direcção de Logística (8) que compreende o Armazém, a Expedição e a Gestão de* Stocks *e da Direcção de Recursos Humanos (3) que compreende os Recursos Humanos e a Manutenção Geral, a Empresa opta pelo despedimento dos menos antigos nas funções extintas, como primeiro critério de selecção, seguindo-se a antiguidade na Categoria Profissional e finalmente a antiguidade na empresa. Em alguns casos,*

verifica-se apenas um trabalhador a exercer a função agora extinta.

1.4. Foram realizadas 2 reuniões de negociação entre os representantes da empresa e 2 Sindicatos, em representação dos 400 trabalhadores a despedir e um representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

1.4.1. *Na sequência da referência feita, por um dos representantes do STIEC, à possibilidade da empresa a funcionar em ... criar 150 postos de trabalho, um dos representantes da ... tornou claro que, infelizmente a perda do modelo ... é definitiva, como é definitiva a extinção dos quatrocentos postos de trabalho, directa ou indirectamente relacionada com a respectiva produção* e referiu que *há um concurso aberto em ..., que vai abrir directa ou indirectamente vinte e cinco vagas, as quais poderão ser outras tantas oportunidades para os trabalhadores abrangidos pelo despedimento.*

1.4.2. Depois de algumas propostas da empresa e contrapropostas dos Sindicatos, aquela anunciou a sua última posição, relativamente *à compensação e demais benefícios a pagar aos trabalhadores que com ela venham a acordar a cessação do respectivo contrato de trabalho e aceitando a sua inclusão no presente processo de despedimento colectivo:*

1.4.2.1. *Cálculo de indemnização efectuado com base em um vírgula setenta e cinco do (salário base mais diuturnidades mais complemento nocturno) multiplicado pelo número de anos de antiguidade;*

1.4.2.2. *Pagamento de dois meses adicionais de salário mais diuturnidades correspondente ao aviso prévio em falta;*

1.4.2.3. *Pagamento de um bónus adicional correspondente a 1.500 Euros, num mínimo de dois meses de salário base a todos os colaboradores a dispensar, caso se verifique a normalidade da laboração, com o cumprimento dos objectivos de produção (qualidade e quantidade) dentro dos prazos definidos;*

1.4.2.4. *Garantia do pagamento dos restantes direitos por cessação do contrato isto é, retribuição de férias, subsídio de férias e respectivos proporcionais de férias e de subsídio de Natal, calculados até 30 de Junho;*

1.4.2.5. *Prorrogação da cobertura do Seguro de Saúde até ao final de 2008;*

1.4.2.6. *Oportunidade de ocupação de 25 vagas, para outros tantos trabalhadores no estabelecimento de ...;*

1.4.3. *Em face desta proposta foi dito pelo representante do SINDEL que reservava a posição da sua organização, a qual será directamente comunicada à empresa até ao final de segunda-feira, dia 14 de Abril, após audição do plenário de trabalhadores.*

1.4.4. *Pelo seu lado o STIENC reiterou que lamenta o presente despedimento, entendendo que caberá a cada trabalhador definir a sua posição perante a proposta da empresa.*

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.*

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea *c)* do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre*

de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, que é esta Comissão, conforme artigo 494.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta aquele Código.

2.3. Nos termos do artigo 397.º do Código do Trabalho:

1. Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de microempresa e de pequena empresa, por um lado, ou de média e grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2. Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

a) *Motivos de mercado – redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;*
b) *Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;*
c) *Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.*

2.4. Em conformidade com o artigo 419.º do Código do Trabalho:

1. O empregador que pretenda promover um despedimento colectivo comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger a intenção de proceder ao despedimento.

2. A comunicação a que se refere o número anterior deve ser acompanhada de:

a) *Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo;*
b) *Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;*

c) *Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir;*
d) *Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;*
e) *Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;*
f) *Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da indemnização referida no n.º 1 do artigo 401.º ou da estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.*

3. Na mesma data deve ser enviada cópia da comunicação e dos documentos previstos no número anterior aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.
4. Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos, a intenção de proceder ao despedimento, podendo estes designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis contados da data da recepção daquela comunicação, uma comissão representativa, com o máximo de três ou cinco elementos, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.
5. No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão nele designada e aos serviços mencionados no n.º 3 os elementos referidos no n.º 2.

2.5. No despedimento colectivo *sub judice,* foram cumpridos, por parte da empresa, os requisitos legais a que estava obrigada, nomeadamente, a apresentação dos fundamentos do despedimento, consubstanciados nos motivos de mercado, a apresentação do quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa, a indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas, bem como os critérios de selecção adoptados.

2.6. Após duas reuniões de negociação entre os representantes da empresa, o representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social e os Sindicatos em representação dos trabalhadores não foram levantadas questões sobre a regularidade do presente processo de despedimento colectivo.

2.6.1. Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes no presente processo de despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo promovido pela empresa …, L.^{da}, das 4 trabalhadoras grávidas, das 4 trabalhadoras puérperas e das 33 trabalhadoras lactantes referidas no ponto 1.1.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE MAIO DE 2008

PARECER N.º 45/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 186 – DG/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 24/04/2008, a CITE recebeu do Senhor Dr. …, em representação da empresa …, S.A., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida …, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/ /2004, de 29 de Julho.

1.2. Em 31/12/2007, a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida a nota de culpa (fls. 42 a 47), na qual refere o seguinte:

1.2.1. *A arguente é uma empresa que se dedica ao comércio em geral, realização de compras e vendas em comum através da cooperação empresarial, importação e exportação.*

1.2.2. *A arguida, por sua vez, foi admitida ao serviço pela arguente mediante contrato de trabalho celebrado em 16/09/1998, possuindo actualmente a categoria profissional de Gerente de loja.*

1.2.3. *Entre Agosto de 2005 e Setembro de 2007, a arguida exerceu as suas funções de Gerente na loja ... sita no Porto, no Centro Comercial ...*

1.2.4. *A partir do dia 01/10/2007 e a seu pedido, a arguida passou a exercer as mesmas funções no estabelecimento comercial sob a insígnia ..., sita em Braga, no ...*

1.2.5. *Para ocupar o seu lugar na loja do Porto, a arguente designou a gerente ... que assumiu tais funções a partir do dia 8 de Outubro de 2007.*

1.2.6. *Sucede que, dias depois de tomar contacto com a loja, a actual gerente detectou situações que configuram irregularidades graves da arguida enquanto gerente, as quais comunicou à empresa.*

1.2.7. *No dia 07/11/2007, o Director de Operações da arguente, ..., foi informado pela gerente ... que no Livro de Reclamações da loja existiam reclamações que não haviam sido remetidas à ASAE.*

1.2.8. *Isto é, tendo a loja obrigação de enviar àquela autoridade todas as reclamações de que for alvo no prazo máximo de cinco dias a contar da data em que são apresentadas, tal não havia sido feito.*

1.2.8.1. *Mais concretamente, consta de tal livro uma reclamação datada de 17/01/2007, apresentada pelo cliente ...;*

1.2.8.2. *No dia 03/02/2007, foi apresentada uma outra reclamação, da cliente ..., a qual não foi também enviada à autoridade competente;*

1.2.8.3. *Na folha de tal livro com o n.º 0478809, consta nova reclamação agora da cliente ...*

1.2.8.4. *E na folha seguinte, com o n.º 0478810, o cliente ... apresentou também ele uma reclamação cujo original a arguida não enviou.*

1.2.8.5. *Em Junho, no dia 1, foi apresentada nova reclamação por uma cliente de nome ...*

1.2.8.6. *Na folha n.º 0478812 do dito livro de reclamações, consta nova reclamação de uma cliente, de nome ..., que também não recebeu qualquer encaminhamento por parte da arguida.*

1.2.8.7. *O mesmo sucede na folha seguinte, n.º 0478813, reclamação esta apresentada pela cliente ...*

1.2.8.8. *Já no dia 16/09/2007, o cliente ... apresentou também uma reclamação, cujo original a arguida deixou ficar na loja.*

1.2.8.9. *Tratamento este que a arguida também deu à reclamação da cliente ..., datada de 29/06/2007.*

1.2.8.10. *No dia 04/08/2007, a cliente ... registou também no livro da loja a sua reclamação, cuja reclamação ali ficou não tendo a arguida encaminhado como era seu dever.*

1.2.8.11. *O mesmo tendo sucedido com uma reclamação do cliente ..., de 09/09/2007.*

1.2.8.12. *Tendo tal situação também acontecido com a reclamação da cliente ..., registada na página n.º 0478819 de tal livro.*

1.2.8.13. *A reclamação da cliente ..., datada de 23/09/2007, ficou igualmente pela loja.*

1.2.8.14. *Assim como a reclamação da cliente ..., registada na página n.º 0478822.*

1.2.9. *Ora, independentemente da justeza ou fundamento de tais reclamações, a verdade é que, enquanto gerente, tinha a arguida obrigação de remeter as mesmas à ASAE.*

1.2.10. *Não o tendo feito, colocou o património da arguente em sério risco de vir a ser fortemente penalizada através de coima, já que tais situações constituem contra-ordenação, dado que a arguida, no total, não enviou àquela autoridade 14 reclamações.*

1.2.11. *No dia 22/11/2007, a gerente ... informou o Director de Operações ... que, dentro de uma das gavetas da secretária utilizada pela arguida, estavam dois cheques à ordem da ...*

1.2.11.1. *Um desses cheques estava datado de 02/07/2006, a sacar sobre o Banco Espírito Santo e no valor de € 467,05 (quatrocentos e sessenta e sete euros e cinco cêntimos).*

1.2.11.2. *Outro, datado de 02/08/2006, a sacar sobre o Banco Comercial Português e no valor de € 107,90 (cento e sete euros e noventa cêntimos).*

1.2.11.3. *Cheques estes que nunca foram depositados pela arguida nem entregues à arguente.*

1.2.12. *No dia 27 de Novembro de 2007, a arguente foi notificada de um processo de contra-ordenação instaurado pela ASAE.*

1.2.12.1. *Sucede que tal processo vem na sequência de uma visita inspectiva realizada à loja do Porto no dia 25/07/2007, no âmbito da qual terá sido apurado que a loja não dispunha de informação relativa às datas de início e fim dos saldos anunciados em montra.*

1.2.13. *No dia 30 de Outubro de 2007, o Departamento de Auditoria e Gestão de Risco do grupo ... realizou uma auditoria à loja*

do Porto, tendo o relatório final dessa visita sido remetido à arguente um mês depois, a 30 de Novembro.

1.2.13.1. *Por via desse relatório, tomou a arguente conhecimento de várias irregularidades ocorridas na gerência da arguida. Uma delas manifestamente grave. Ou seja, desde Janeiro de 2007, que a arguida não efectuava o apuramento dos valores de quebra de caixa.*

1.2.13.2. *E, por tal motivo, os operadores de caixa não foram responsabilizados pelas quebras ocorridas nas suas operações. Consequentemente, não lhes foram imputados tais montantes, tendo os mesmos sido suportados pela loja e em prejuízo da arguente.*

1.2.13.3. *Foi ainda detectado por tal auditoria que os relatórios de «Preços Forçados» não tinham em anexo os respectivos talões reimpressos ou qualquer justificação para tais situações.*

1.2.13.4. *Mais do que isso, tais relatórios não possuíam – como era obrigatório – a conferência da arguida enquanto gerente da loja, através da respectiva assinatura.*

1.2.14. Em conclusão, a empresa refere que *os factos relatados retratam um comportamento absolutamente inadmissível para uma gerente de loja,* pois, *estamos perante uma postura absolutamente desleixada e totalmente alheia às obrigações e deveres que devem nortear o desempenho de uma gerente de loja que, mercê da sua categoria profissional, é obviamente alvo de elevada confiança por parte da arguente.*

1.2.15. A empresa conclui, ainda, que *o comportamento da arguida viola de forma grave os deveres de respeito, obediência, zelo, diligência e lealdade (cfr. artigo 121.º, n.º 1, alíneas* a), c), d) *e* e) *do Código do Trabalho), não restando quaisquer condições para a manutenção do vínculo laboral cuja manutenção se toma pratica e imediatamente impossível, e que, tais factos integram o conceito de justa causa para despedimento, ao abrigo do n.º 1 do artigo 396.º e das alíneas* a), d) *e* e) *do n.º 3 do mesmo artigo do Código do Trabalho.*

1.3. A arguida, tendo sido notificada da nota de culpa, não respondeu.

1.4. *Sucede porém que já no decurso do presente processo disciplinar, a arguente tomou conhecimento de novos factos praticados pela*

arguida, pelo que, em 05/03/2008, notificou-a do presente aditamento à nota de culpa, com os seguintes fundamentos:

1.4.1. *Em Fevereiro de 2008, teve lugar o inventário da área de Têxtil/Calçado da loja. Na conclusão do mesmo, a gerente ... deparou-se com graves divergências nos resultados. Isto é, discrepâncias elevadas entre o* stock *teórico assumido em sistema informático da loja e, o* stock *físico contabilizado no estabelecimento.*

1.4.2. *Em face de tais situações, procurou esclarecer junto dos funcionários quais os motivos para tal situação. Isto porque o anterior inventário havia ocorrido nos dias 9 e 23 de Outubro de 2007, sob a gestão da arguida que agora estava ausente.*

1.4.3. *Perante tais solicitações, a chefia da área têxtil da loja, ..., afirmou que no último inventário, não tinha efectuado quaisquer acertos na conclusão do mesmo, ao contrário do que sempre fizera antes da chegada à loja da arguida. Mais afirmou que no último inventário a arguida tinha assumido o tratamento dos acertos dos respectivos resultados, e quando aquela (a própria ...) ia levar a efeito essa tarefa, após a sua folga ao serviço, deparou-se com o facto do inventário estar já em vias de ser fechado e remetido aos serviços centrais da empresa.*

1.4.4. *Sucede que ainda as colaboradoras ... e ... revelaram à gerente que na altura em que haviam iniciado a análise dos resultados na conclusão do anterior inventário para proceder aos respectivos acertos, foram interrompidas pela arguida, pois, segundo tais operadoras, a arguida disse então não querer que continuassem a fazer acertos e que pretendia fechar o inventário.*

1.4.5. *Acresce que, também em Outubro de 2007, foi efectuada uma transferência de 20 unidades de calções da marca «Arena» da loja das ... para a loja ...*

1.4.5.1. *O transporte dos artigos, ao contrário do que é procedimento da empresa, seria efectuado no carro particular da arguida.*

1.4.5.2. *Sucede que, entretanto, a loja ... informou que não tinha recebido os artigos.*

1.4.5.3. *Após esse facto, a arguida solicitou que a loja do ... fizesse a transferência do artigo para a loja do ..., afirmando que a própria entregaria o artigo na loja do ...*

1.4.6. A empresa conclui que *os factos relatados retractam, mais uma vez, comportamentos absolutamente inadmissíveis para uma gerente de loja,* que *age com total desrespeito pelas regras inerentes à execução do seu trabalho, prejudicando de forma grave e intensa a produtividade da loja e, mais do que isso, os interesses da arguente, ocultando factos relevantes das suas chefias e apresentado resultados de produtividade da loja – como foi o caso do último inventário – desfasados da realidade.*

1.4.7. A empresa acrescenta estar *mais uma vez diante de um comportamento da arguida, que viola de forma grave os deveres de respeito, obediência, zelo, diligência e lealdade (cfr. artigo 121.º, n.º 1, alíneas* a), c), d) *e* e) *do Código do Trabalho), o qual contribui para a total ausência de condições para a manutenção do vínculo laboral cuja manutenção se torna prática e imediatamente impossível, integrando tais factos justa causa para despedimento arguida ao abrigo do n.º 1 do artigo 396.º e das alíneas* a), d) *e* e) *do n.º 3 do mesmo artigo do Código do Trabalho.*

1.5. A arguida, tendo sido notificada do aditamento à nota de culpa, também não respondeu.

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.*

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da

Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea *c)* do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho que *o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa,* pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

2.3. Ora, a entidade empregadora produziu prova dos factos de que acusa a trabalhadora arguida, através do depoimento da nova gerente da loja de que era gerente a arguida (fls. 49 e 50), através das cópias dos originais das folhas de reclamação do livro de reclamações (fls. 17 a 35) não remetidas à entidade competente (ASAE), das fotocópias dos dois cheques não depositados e datados de Julho e Agosto de 2006 (fls. 12, 13 e 14), do relatório do Departamento de Auditoria e Gestão de Risco do grupo … (fls. 37 e 38) e da cópia da notificação do processo de contra-ordenação por falta de indicação da data de início e período de duração do anúncio de venda com redução de preços (fls. 9 e 10).

2.4. Os referidos comportamentos da trabalhadora arguida são graves, em virtude da responsabilidade inerente às funções que desempenhava como gerente de loja, comportamentos esses que a arguida não contestou.

2.4.1. Tais comportamentos prejudicaram a entidade empregadora e fizeram quebrar a necessária confiança que deve existir entre empregador e trabalhador, tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

2.5. Assim, face ao que antecede, considera-se que a entidade empregadora fez a prova de factos que preenchem os requisitos da justa causa de despedimento constantes do artigo 396.º do Código do Trabalho, pelo que ilidiu, em termos suficientes, a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do referido Código.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento da trabalhadora grávida …, promovido pela …, S.A., em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE MAIO DE 2008

PARECER N.º 46/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida …, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 185 – DG/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 22 de Abril de 2008, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos mencionados em epígrafe, formulado pela Senhora Dr.ª …, em representação da …, L.da, com vista ao despedimento da trabalhadora grávida …

1.1.1. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida.

1.1.2. O processo disciplinar teve origem com a nota de ocorrência a fl. 2 do processo, da qual consta indicação dos meses e dias em que a trabalhadora arguida terá faltado ao serviço.

1.1.3. A trabalhadora, que exerce as funções inerentes à categoria profissional de copeira, foi admitida ao serviço da entidade patronal em 8 de Maio de 2007 (artigo 1.º da nota de culpa).

1.1.4. A acusação feita à trabalhadora, e constante da nota de culpa (a fls. 5 e 6), refere-se a faltas injustificadas dadas pela mesma no período compreendido entre 3 de Janeiro e 25 de Março de 2008, totalizando 10 dias e 4 horas de faltas ao trabalho (artigos 3.º e 4.º da nota de culpa).

1.1.5. As faltas foram dadas sem autorização da entidade patronal, nos meses, dias e horas, conforme o quadro seguinte (artigos 3.º, 4.º e 9.º da nota de culpa):

Meses	Dias
Janeiro	3, 10, 11, 20 e 22
Fevereiro	13 e 14
Março	1 (2 horas), 2, 16, 22 (2 horas) e 25

1.1.6. A trabalhadora nunca apresentou qualquer justificação para as faltas dadas ao serviço (artigo 5.º da nota de culpa).

1.1.7. Os factos descritos representam uma grave violação dos deveres do trabalhador previstos nas alíneas *b)* e *c)* do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, sendo que a trabalhadora arguida cometeu a infracção prevista na alínea *g)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, pelo que é intenção da empresa aplicar-lhe a sanção despedimento, visto o seu comportamento ter tornado impossível a subsistência do vínculo laboral (artigo 10.º da nota de culpa).

1.1.8. A entidade patronal fixou à trabalhadora um prazo de 10 dias úteis, para, querendo, apresentar a sua defesa, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 413.º do Código do Trabalho.

1.2. A trabalhadora não respondeu à nota de culpa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Embora a entidade patronal alegue que a trabalhadora não cumpriu o estatuído no artigo 34.º do Código do Trabalho, ou seja, não informou o empregador do seu estado de gestação por escrito e com apresentação de atestado médico – tal considera-se irrelevante, na medida em que foi solicitado pela mandatária da empresa parecer prévio quanto ao despedimento da referida trabalhadora.

2.1.1. O documento identificado a fl. 9 do processo disciplinar (Termo de Ocorrência assinado pela Instrutora do processo, datado de 14 de Abril de 2008, que refere que a arguida declarou *que sempre que faltou ao serviço comunicou previamente e por telefone à D. ... ou à D. ... que não iria comparecer ao serviço* e que, *por estar grávida, por vezes, passa mal e não pode ir trabalhar, apesar de nem sempre ter consultado um médico*), não poderá ser tido em conta, na medida em que o mesmo não se encontra assinado pela trabalhadora.

2.1.2. No que se refere a matéria sobre protecção no despedimento de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, em conformidade com a legislação comunitária, nomeadamente com a Directiva 76/207, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE, e com a Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, a legislação nacional prevê uma protecção especial no despedimento destas trabalhadoras, ao consagrar a obrigatoriedade de o empregador (e não da trabalhadora) solicitar parecer prévio da CITE, sempre que pretenda despedir uma trabalhadora neste estado.

O despedimento por facto imputável àquelas trabalhadoras presume-se feito sem justa causa, devendo o empregador apresentar prova em contrário, ou seja, prova em como aquela trabalhadora não está a ser despedida sem justa causa (cfr. n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).
É, pois, neste enquadramento que importa verificar se existem factos que justifiquem o despedimento da trabalhadora.
Assim:

2.1.3. Durante o período referido em 1.1.5., a trabalhadora faltou eventualmente 10 dias e 4 horas, sem ter avisado ou apresentado qualquer justificação para as faltas dadas ao serviço.
No entanto, e para comprovação dos referidos factos, a entidade patronal apresentou o registo de faltas da trabalhadora relativo aos meses de Dezembro a Março, sem indicar os anos a que respeitam as mesmas, e que não contém parte dos dados a que se refere a alínea *j)* do artigo 120.º do Código do Trabalho, nomeadamente a data de admissão da trabalhadora, a data de nascimento, a categoria profissional, as retribuições e se as faltas dadas implicaram perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias.
Por outro lado, e ainda que se considerasse que o comportamento da trabalhadora arguida se enquadrava na segunda parte do n.º 3 da alínea *g)* do artigo 396.º do Código do Trabalho, que permite o despedimento com justa causa *quando, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas,* a entidade patronal não logrou demonstrar que as faltas eventualmente dadas pela trabalhadora e alegadamente injustificadas, pela sua gravidade e consequências, tenham tornado imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral entre a trabalhadora e o empregador, conforme resulta da interpretação conjugada dos n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho. Aliás, a jurisprudência quase uniforme, designadamente a proferida no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 15/02/2006, no processo n.º 05S2844 considerou que, apesar de verificadas cinco faltas seguidas ou dez interpoladas injustificadas, têm que estar preenchidos os demais requisitos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, considera-se que a empresa …, L.da não ilidiu, em termos suficientes, a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º

do Código do Trabalho, sendo a CITE desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida …

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE MAIO DE 2008

PARECER N.º 47/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 192 – DG/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 28 de Março de 2008, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos mencionados em epígrafe, formulado pela Senhora Dr.ª …, em representação do …, com vista ao despedimento da trabalhadora grávida …

1.1.1. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida, o qual foi instaurado em 11 de Janeiro de 2008.

1.1.2. O … *é possuidor da concessão do bingo dominado Bingo do* … onde a trabalhadora desempenha as suas funções.

1.1.3. A trabalhadora, que exerce as funções inerentes à categoria profissional de empregada de mesa, foi admitida ao serviço da entidade patronal em 17 de Abril de 2006 (artigo 1.º da nota de culpa).

1.1.4. A acusação feita à trabalhadora, e constante da nota de culpa (recebida pela trabalhadora em 20 de Fevereiro de 2008), refere-se a faltas injustificadas dadas pela mesma no período compreendido entre 3 de Janeiro e 14 de Novembro de 2007, totalizando 13 dias de faltas ao trabalho (artigo 2.º da nota de culpa).

1.1.5. As faltas foram dadas sem autorização da entidade patronal e foram consideradas injustificadas, nos meses e dias, conforme o quadro seguinte (artigo 2.º da nota de culpa):

Meses	Dias
Janeiro	03, 15 e 16
Abril	12 e 13
Junho	22
Agosto	28

(continua)

(continuação)

Meses	Dias
Setembro	12 e 13
Outubro	30
Novembro	12, 13 e 14

1.1.6. As faltas dadas pela arguida foram consideradas injustificadas, devido ao facto de a mesma nunca ter entregue nenhuma justificação, nem ter dado qualquer justificação válida à entidade patronal sobre tal (artigo 4.º da nota de culpa).

1.1.7. A entidade patronal é obrigada a manter a sala e os respectivos sectores de jogo abertos ao público independentemente da assiduidade dos funcionários/as, pelo que o comportamento da trabalhadora causou um sério prejuízo à empresa, uma vez que durante a ausência da mesma foi necessário substituir a arguida por outro/a colaborador/a, tendo em conta que os/as empregados/as de mesa são os/as necessários/as para assegurar os vários sectores da sala do bingo (artigos 6.º e 7.º da nota de culpa).

1.1.8. Com os comportamentos acima descritos, a trabalhadora *(...) violou de forma livre, consciente e reiterada, os deveres profissionais impostos pela alínea* b) *do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho e os artigos 224.º e 231.º do mesmo Código, pelo que é impossível a subsistência da relação laboral, sendo intenção da empresa aplicar-lhe a sanção despedimento, de harmonia com o disposto na alínea* g) *do n.º 3 do artigo 396.º do referido Código (artigo 8.º da nota de culpa).*

1.1.9. A entidade patronal comunicou à trabalhadora que poderia, querendo, apresentar a sua defesa e indicar os meios de prova tidos por convenientes, dentro do prazo legal previsto para tal.

1.1.10. A entidade patronal arrolou duas testemunhas na nota de culpa, que confirmam que a arguida deu mais de dez faltas durante o ano de 2007, e que quando esta faltava e não trazia justificação escrita para as faltas dadas era chamada a atenção, mas respondia que eu *depois trago,* ou que *não conseguia arranjar documentos médicos para justificar as faltas* (cfr. depoimento de … e depoimento de …), muito embora a arguida soubesse que, de acordo com as normas afixadas na empresa, as ausências eram justificadas com documentos escritos.

1.1.11. Na resposta à nota de culpa, a arguida refere, em síntese, que:

a) *foi sempre uma trabalhadora zelosa, assídua, competente e diligente, sendo pessoa afável, com bom relacionamento pessoal e profissional;*
b) *mantém o seu cadastro disciplinar limpo;*
c) *vem cumprindo um horário com folgas rotativas, e que se encontrou de folga em alguns dos dias indicados como injustificados na nota de culpa;*
d) *não faltou injustificadamente nos dias 28 de Agosto e nos dias 12 e 13 de Setembro de 2007;*
e) *a entidade patronal não lhe marcou qualquer falta nesses meses, nem lhe descontou qualquer quantia referente às faltas injustificadas ou justificadas.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. De salientar que, de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 225.º do Código do Trabalho, as faltas podem ser justificadas ou injustificadas. As faltas justificadas são todas aquelas que se encontram enumeradas nas alíneas do n.º 2 do mesmo artigo.
Quanto à comunicação da falta justificada, dispõe ainda o n.º 1 do artigo 228.º do Código do Trabalho que as faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias. Relativamente às faltas justificadas e imprevisíveis, estas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 228.º.
No que se refere à prova da justificação das faltas, dispõe o n.º 1 do artigo 229.º do Código do Trabalho que o empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no artigo anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.
Assim sendo, e muito embora a trabalhadora arguida alegue que se encontrou de folga, em alguns dos dias indicados na nota de culpa, e que não faltou injustificadamente no dia 28 de Agosto e nos dias 12 e 13 de Setembro de 2007, dos dados do processo, nomeadamente do registo de faltas da trabalhadora relativo aos meses de Janeiro a Novembro de 2007, retira-se que a arguida faltou injustificadamente nos dias e meses indicados na nota de culpa.
De salientar ainda que, de acordo com o n.º 1 do artigo 231.º do Código do Trabalho, as faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2.1.1. Face ao que precede, cabe verificar se existem factos que justifiquem o despedimento da trabalhadora.
Assim:

2.1.2. Durante o período referido em 1.1.5., a trabalhadora faltou ao serviço nos dias 03/01, 15/01, 16/01, 12/04, 13/04, 22/06, 28/08, 12/08, 13/09, 30/10, 12/11, 13/11 e 14/11/2007, ou seja, 13 dias, sem ter avisado ou apresentado qualquer justificação para as faltas dadas à entidade patronal.
Assim sendo, o comportamento da trabalhadora arguida enquadra-se na segunda parte da alínea *g)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, que permite o despedimento com justa causa *quando, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas,* desde que se encontrem reunidos os requisitos previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho.
Com efeito:

A trabalhadora, ao ter faltado ao serviço nos dias indicados e ou não ter justificado as faltas, não só violou o dever de respeito para com a entidade patronal como obrigou esta a colocar outro/a trabalhador/a no sector para desempenhar as funções da arguida, visto as mesmas não poderem ser desempenhadas no dia seguinte ao da falta, conforme refere a nota de culpa. Tal determinou prejuízo para o funcionamento, organização e produtividade da empresa, pelo que o seu comportamento culposo, pela sua gravidade e consequências, tornou imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral entre as partes, sendo a sanção de despedimento adequada no presente caso, devido ao facto de se encontrarem preenchidos os requisitos impostos pelos n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, considera-se que o … logrou ilidir a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, sendo a CITE favorável ao despedimento da trabalhadora grávida …, por não se afigurar existir discriminação em função da gravidez.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE MAIO DE 2008, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHA-

DORES PORTUGUESES, DA REPRESENTANTE DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES, DA REPRESENTANTE DO MTSS – MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL E DO REPRESENTANTE DA CIG – COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO

PARECER N.º 48/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho conjugado com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 201 – DP-C/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 28 de Março de 2008, a CITE recebeu da gerência da Creche …, L.da cópia de um processo de despedimento colectivo, no qual se inclui a trabalhadora puérpera …, com a categoria profissional de educadora de infância, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 98.º da lei regulamentadora do Código do Trabalho – Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.1.1. O despedimento abrange a totalidade dos trabalhadores da empresa que exercem as suas funções na Creche …, L.da, e fundamenta-se na necessidade de proceder ao encerramento do referido estabelecimento, determinado por motivos económicos, tanto de mercado como de natureza estrutural.
Para o despedimento das trabalhadoras, a direcção da entidade patronal invoca, sucintamente, que:

a) a empresa é uma sociedade comercial que se dedica à exploração de um estabelecimento de ensino com a valência de *jardim de infância,* e tem visto a sua actividade reduzida, em virtude de uma drástica redução do número de alunos inscritos no estabelecimento entre o final do ano lectivo precedente e a presente data;
b) as suas receitas são provenientes do pagamento das mensalidades dos alunos que frequentam o estabelecimento de ensino, e que desde o início do presente ano lectivo tais receitas são insuficientes para fazer face aos custos com o funcionamento do estabelecimento;
c) o encerramento do estabelecimento ocorrerá no dia 30 de Junho de 2008 e determinará a cessação dos contratos de trabalho com todas as trabalhadoras;
d) será atribuída às trabalhadoras uma compensação nos termos dos n.os 1, 2 e 3 do artigo 401.º do Código do Trabalho.

1.1.2. Segundo a entidade patronal, não foi elaborada a acta a que se refere o n.º 5 do artigo 420.º do Código do Trabalho, devido ao facto de as trabalhadoras não terem designado, entre elas,

uma comissão representativa das trabalhadoras abrangidas pelo despedimento e ainda ao facto de a entidade patronal não ter recebido nenhuma proposta das trabalhadoras sobre a eventual aplicação das medidas referidas nas alíneas *a)* a *d)* do n.º 1 do artigo 420.º do Código do Trabalho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho veio estabelecer que o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências mencionadas é, de acordo com a alínea *e)* do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

2.2. Para tal efeito, o empregador deve enviar cópia do processo, nos momentos previstos nas alíneas *a)* a *d)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sendo que, no caso de se tratar de um despedimento colectivo e sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, de acordo com o n.º 1 do artigo 397.º do Código do Trabalho, o processo deve ser enviado depois da fase de informações e negociações previstas no artigo 420.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.3. Ora, da documentação remetida à CITE pela entidade patronal, resulta que o empregador fez accionar o processo de despedimento da trabalhadora, devido ao facto de a empresa ir encerrar definitivamente, em 30 de Junho de 2008, o que determina a caducidade do contrato de trabalho da trabalhadora e das suas três colegas, nos termos do n.º 3 do artigo 390.º do Código do Trabalho, sem prejuízo do cumprimento das regras procedimentais previstas nos artigos 419.º e seguintes do mesmo Código, com as devidas adaptações.

2.4. Assim, e uma vez que, no caso em apreço, se está perante uma situação de caducidade do contrato de trabalho, devido ao facto de ir ocorrer o encerramento definitivo da empresa e não perante um despedimento colectivo em que ocorra o encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológico, não existe dever de a CITE emitir parecer nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego entende não dever emitir parecer nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, devido a não se estar perante um despedimento de trabalhadora grávida, mas sim perante uma caducidade de contrato de trabalho, motivado pelo encerramento definitivo da Creche …, L.da.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE MAIO DE 2008

PARECER N.º 49/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 206 – DG/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 5 de Maio de 2008, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos da legislação mencionada em epígrafe, formulado pelo mandatário da empresa, L.da – Senhor Dr. …, relativamente à trabalhadora grávida …

1.1.1. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à arguida.

1.1.2. O processo disciplinar foi precedido de processo prévio de inquérito, mandado instaurar pela gerência da empresa, em 13 de Fevereiro de 2008, na sequência de ter tomado conhecimento dos factos que imputa à trabalhadora na nota de culpa, durante o qual foi ouvido um elemento da gerência da firma, dois fornecedores e dois colaboradores da firma (fls. 3 a 7).
A testemunha …, Administrador da empresa …, referiu que, na segunda quinzena de Janeiro de 2008, a trabalhadora arguida afirmou *que estava arrependida de ter ido trabalhar para a ... e que à primeira oportunidade que tivesse mudaria de patrões,* e que os representantes da empresa, nomeadamente o Sr. … e o Sr. … eram *pessoas pouco sérias* e que não pagavam a horas (fl. 3).
A testemunha …, sócia da empresa …, referiu que, num dos contactos que fez em finais de Janeiro de 2008, a trabalhadora fez comentários impróprios e pouco abonatórios sobre a …, e que em virtude de tal as relações comerciais regulares deixaram de se realizar (fl. 4).
A testemunha …, sócio gerente da …, referiu que, quando a arguida era incumbida de efectuar diligências no exterior das instalações da empresa, fazia percursos e trajectos diferentes dos habituais e necessários para cumprimento das suas tarefas, e porque metia conversa com pessoas com quem se cruzava demorava ainda mais, pelo que decidiu alertá-la para tal, mas a trabalhadora não se mostrou nada preocupada e antes mostrou *algum gozo* e desprezo (a fl. 5).

A testemunha referiu ainda que teve conhecimento, através de fornecedores e clientes, que a trabalhadora nos contactos que mantinha referia *que os seus patrões eram pessoas pouco sérias que nunca pagavam a horas, que eram daqueles que «vendiam gato por lebre»,* que *«não eram o que pareciam», e que a ... tinha constantemente as contas congeladas* (fl. 5).

A testemunha, …, colaborador da entidade patronal, referiu que a testemunha … alertou a trabalhadora para o facto de *passar demasiado tempo no exterior e de ter sido vista, por várias vezes, em locais e a fazer percursos diferentes dos habituais, não correspondendo aos que lhe eram exigidos e necessários para o desempenho das suas funções, mas que não levava as chamadas de atenção a sério, uma vez que «ainda se ria na cara das pessoas», mostrando ainda «gozo» e algum «desprezo» pelos seus patrões* (a fl. 5).

Mais referiu que foi informado por clientes e fornecedores que a arguida vinha proferindo expressões difamatórias para com os representantes da entidade patronal (fl. 6).

A testemunha …, colaborador do empregador, referiu que a trabalhadora durante o mês de Janeiro de 2008, por diversas vezes, afirmou que os patrões *não eram o que demonstravam ser, pois enganavam muito bem.* Mais referiu que a arguida afirmou que os patrões eram daqueles que *vendem gato por lebre* e que *não eram tão sérios como pareciam,* e que o motivo de não pagarem a horas era porque lhes congelavam as contas (fl. 7).

1.1.3. O relatório de inquérito, com data de 7 de Março de 2008, concluiu que a trabalhadora arguida proferiu, em público e perante clientes/fornecedores e colegas de trabalho, as seguintes expressões injuriosas e difamatórias: a … *vende gato por lebre, tem constantemente as contas bloqueadas,* os seus representantes *são pessoas pouco sérias* que *nunca pagam a horas e enganam muito bem.*

O referido inquérito conclui ainda que a trabalhadora não cumpria as suas funções e tarefas com a diligência devida, uma vez que desrespeitava as ordens que lhe eram dadas pela entidade patronal, o que lesou interesses patrimoniais da entidade patronal e consubstancia justa causa de despedimento nos termos da legislação em vigor (fls. 7 e 8).

1.1.4. A trabalhadora arguida foi suspensa do exercício das suas funções, em 11 de Março de 2008 (fls. 9 a 11).

1.1.5. Da nota de culpa (a fl. 12), remetida à trabalhadora em 13 de Março de 2008, consta que:

a) a trabalhadora, que exerce as funções inerentes à categoria profissional de fiel de armazém, foi admitida ao serviço da entidade patronal, em 18 de Setembro de 2006 (artigo 1.º);
b) desde o início do ano de 2008, que a trabalhadora não vem desempenhando as suas funções com a obediência e o respeito devidos, uma vez que, quando era incumbida de efectuar diligências no exterior das instalações da empresa, fazia percursos e trajectos diferentes dos habituais, com demoras demasiado longas e por locais que nada tinham a ver com o percurso que deveria seguir (artigos 2.º, 3.º e 4.º);
c) ficava a conversar com as pessoas com quem se cruzava durante os vários percursos, e, muitas das vezes, esquecia-se das tarefas e dos trabalhos de que tinha sido incumbida (artigo 5.º);
d) embora a trabalhadora tenha sido alertada para dar mais atenção às ordens que lhe eram dadas pelos representante da empresa, não dava importância a tal e ainda respondia com ironia e desprezo, com *ar de gozo,* que se a queriam mandar embora, podiam fazê-lo, mas que teriam que assumir as consequências (artigos 6.º, 7.º e 8.º);
e) nos primeiros dias de Fevereiro de 2008, a entidade patronal tomou conhecimento, através de fornecedores e clientes, que a arguida nos contactos que mantinha proferiu expressões injuriosas e difamatórias para com a firma e os seus representantes legais, tendo sucedido tal com maior frequência, em finais de Janeiro e princípio de Fevereiro de 2008 (artigo 10.º);
f) nas datas indicada, a trabalhadora afirmou perante empregados, sócios e gerentes das firmas …, … e …, que a … *vende gato por lebre,* que *tem constantemente as contas bloqueadas,* e que *nunca paga a horas* e que *os seus patrões são pessoas pouco sérias,* e que *enganam muito bem;*
g) os factos e as expressões supradescritas vieram ao conhecimento da entidade patronal, através dos empregados, sócios e gerentes das referidas firmas, e evidenciam violação das mais elementares regras e deveres de respeito e de obediência previstos nos n.os 1 e 2 do artigo 121.º e nas alíneas *a), d)* e *i)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho;
h) a factualidade descrita contribuiu para a desconfiança, afastamento e corte nas relações comerciais com os actuais e

futuros fornecedores e clientes da …, o que provocou lesões patrimoniais;

i) a conduta culposa da arguida, pela sua gravidade e consequências, tornou imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho e constitui justa causa de despedimento nos termos artigo 396.º do Código do Trabalho, sendo intenção da empresa proceder ao seu despedimento;
j) a entidade patronal fixou à trabalhadora um prazo de 10 dias úteis, para, querendo, responder por escrito à nota de culpa.

1.2. Na resposta à nota de culpa (a fl. 13 dos autos), e através de advogado, a trabalhadora alegou que:

a) sempre foi uma trabalhadora responsável, zelosa, diligente, empenhada e participativa, e que embora tenha a categoria profissional correspondente à de fiel de armazém, quando necessário, trabalhava nas obras;
b) não se dirigiu aos seus superiores hierárquicos, em moldes desrespeitosos e provocatórios ou com atitudes e expressões nada condizentes com o seu dever de obediência e de zelo na execução das suas tarefas profissionais;
c) é falso o vertido nos artigos 4.º a 6.º da nota de culpa;
d) desde que deu conhecimento da sua gravidez ao Sr. … e informou que pai do filho era um ex-trabalhador da entidade patronal, os episódios de ternura e de amizade vividos entre ambos foram substituídos por expressões menos próprias como *o teu foi feito debaixo das escadas, o filho não é legítimo, é filho da estrada,* chegando, inclusive, a sugerir que fizesse um aborto;
e) apenas comentou com um antigo colega de trabalho que tinha umas horas a receber, mas sem qualquer intenção de denegrir a imagem da entidade patronal.

1.2.1. Na resposta à nota de culpa a trabalhadora requereu a sua audição e a dos legais representantes da empresa, bem como a junção aos autos de informação que especifique quais foram as lesões patrimoniais causadas pela sua conduta. No entanto, em data posterior, prescindiu da inquirição dos legais representantes da empresa e requereu a audição da testemunha … e da testemunha …

A testemunha … referiu que foi colega da arguida até Junho/ /Julho de 2007, mas que não fazia compras com a arguida, nem sabe a que período de tempo se referem os factos constantes do artigo 13.º da nota de culpa.

A testemunha mencionada em segundo lugar referiu que a arguida era uma pessoa responsável, zelosa, diligente, empenhada e participativa, que respeitava toda a gente, colegas e patrões (fl. 18).
A testemunha … referiu que foi colega da arguida até Maio/ /Junho de 2007, e que não se apercebeu de qualquer facto que tivesse originado corte nas relações comerciais com outras empresas, mas que a arguida sempre teve boas relações com os colegas e os seus superiores hierárquicos (fl. 19).

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Sem serem feitos considerandos sobre o facto de a arguida passar demasiado tempo no exterior da empresa, devido à circunstância de fazer percursos e trajectos diferentes dos habituais e necessários para cumprimento das tarefas que lhe eram solicitadas pela entidade patronal, dos elementos constantes do depoimento da testemunha …, Administrador da firma …, resulta que a arguida, na segunda quinzena de Janeiro de 2008, afirmou perante o mesmo que os representantes da …, nomeadamente o Sr. … e o Sr. … eram *pessoas pouco sérias* e que *não pagavam a horas* (cfr. fl. 3 do processo).
Também dos elementos constantes do depoimento da testemunha …, resulta que a arguida, durante o mês de Janeiro de 2008, por diversas vezes, afirmou que os patrões *não eram o que demonstravam ser, pois enganavam muito bem.* Mais referiu que os patrões eram daqueles que *vendem gato por lebre* e que *não eram tão sérios como pareciam,* e que o motivo de não pagarem a horas, eram porque lhes congelavam as contas (fl. 7).

2.1.1. Com os comportamentos descritos, a arguida violou o dever de respeito e de urbanidade para com o empregador, uma vez que proferiu frases injuriosas e difamatórias contra os referidos dirigentes na presença de público, o que levou a que a entidade patronal fosse colocada em causa junto de fornecedores e clientes, conforme refere a testemunha …

2.1.2. Assim sendo, o seu comportamento, pela sua gravidade e consequências, tornou imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral entre as partes, sendo a sanção de despedimento adequada neste caso, devido ao facto de se encontrarem preenchidos os requisitos impostos pelos n.os 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

3.1. A entidade patronal comprovou através das testemunhas que arrolou os factos imputados à trabalhadora arguida, pelo que o comportamento culposo da trabalhadora, pela sua gravidade e consequências, tornou imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral entre as partes, sendo a sanção de despedimento adequada neste caso, devido ao facto de se encontrarem preenchidos os requisitos impostos pelos n.os 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

3.2. Face ao que antecede, considera-se que a empresa …, L.da logrou ilidir a presunção decorrente do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, e, assim sendo, o parecer é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida …

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 30 DE MAIO DE 2008, COM O VOTO CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES, DO MTSS – MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL E DA CIG – COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO

PARECER N.º 50/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 217 – FH/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 8 de Maio de 2008, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu do Departamento de Desenvolvimento Organizacional e Estratégico do … um pedido de parecer prévio quanto à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário de trabalho, apresentado pela trabalhadora …, com a categoria profissional de Técnica Administrativa, nos termos que se transcrevem:

Foi comunicado à trabalhadora, através de ofício registado com aviso de recepção, em 23 de Abril de 2008, a intenção de recusa de acordo com a alínea *a)* do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, mas a interessada não apresentou qualquer apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa;
(...) é público e notório que as unidades orgânicas locais do ..., vocacionadas para o atendimento ao público de forma contínua, devem assegurar as suas responsabilidades, em nome do interesse público, e no âmbito dos horários legalmente previstos, sob pena de não se conseguirem garantir os requisitos mínimos de funcionamento, exigíveis para cumprimento das suas atribuições, designadamente no domínio do emprego e formação profissional;
(...) o aumento potenciado da população desempregada e a proibição legal de admissões de pessoal na Administração Pública, tendo como consequência a total impossibilidade de se proceder à substituição dos seus trabalhadores, torna imperioso a continuidade da prestação de trabalho da requerente, no mesmo regime de horário de trabalho em que vem desempenhando as suas funções;
A continuar esta situação, teremos a curto prazo, uma inevitável ruptura do funcionamento dos Centros de …;
(...) alerta-se esse organismo, para o facto de, na eventualidade do presente pedido ser autorizado, correr-se o risco do horário de atendimento ao público ter de ser drasticamente reduzido, sob pena de não haver recepção e atendimento aos inúmeros utentes que todos os dias, recorrem ao Centro de ... do ...;
(...) existe inconveniente para o serviço na prática de horário flexível, previsto no Código do Trabalho (...), face à rigidez do horário de atendimento e ao volume que este representa na actividade dos Centros;

A trabalhadora se encontra a trabalhar em regime de flexibilidade de horário até ao dia 27 de Junho de 2008, mas que no pedido em apreço, não cumpriu os requisitos constantes nas alíneas c) *do n.º 3 do artigo 79.º e* b) *do n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho;*
Na eventualidade de vir a ser emitido parecer favorável por essa Comissão, deverá o solicitado horário ser elaborado de acordo com as conveniências do empregador, conforme estabelece o n.º 5 do artigo 79.º da mencionada lei.

1.1.1. Do pedido apresentado pela trabalhadora, datado de 16 de Abril de 2008, consta, em síntese, o seguinte:

- A interessada é mãe de uma criança menor de 12 anos de idade;
- A trabalhadora pretende trabalhar em regime de flexibilidade de horário de trabalho, em virtude de ser mãe solteira e não ter nenhum apoio familiar, e necessitar de acompanhar o descendente;
- A trabalhadora pretende praticar este regime de trabalho durante um ano, com período de presença obrigatória das 9h30 às 13h, e praticar flexibilidade de horário entre as 09h e as 09h30, e entre as 14h30 e as 17h30.
- A trabalhadora pretende iniciar este regime de trabalho a partir do dia 1 de Junho de 2008.

1.1.2. A Directora do Centro de … do … é de parecer que à trabalhadora deve ser concedida a prática do referido horário de trabalho, muito embora indique que a mesma deve efectuar um intervalo para almoço entre a as 13h e as 14h30.

1.1.3. Da intenção de recusa comunicada pela Directora de Departamento de Desenvolvimento Organizacional e Estratégico à interessada, em 24 de Abril de 2008, e recebida pela mesma no dia 29, consta que a *manifesta intenção de recusa, prende-se* in casu, *com razões estritamente enunciadas (...)* na lei, nomeadamente por motivos imperiosos inerentes ao funcionamento do Centro de …
Mais consta do referido articulado que o atendimento é uma actividade fundamental para o desenvolvimento das atribuições dos Centros de … e que qualquer trabalhador pode ser afectado ao desenvolvimento das funções de atendimento.
Igualmente consta da intenção de recusa que o direito à prestação de trabalho com flexibilidade de horário de trabalho, não tem, no seu exercício, a característica da unilateralidade que

o legislador atribui a outros, nomeadamente no que respeita à licença por maternidade e as dispensas para amamentação.
Por último, consta ainda da intenção de recusa que o pedido da trabalhadora não cumpre os requisitos constantes nas alíneas *c)* do n.º 3, do artigo 79.º e *b)* do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.1.4. A trabalhadora não apresentou apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O direito à conciliação da actividade familiar e profissional, bem como o reconhecimento pela Sociedade e pelo Estado do valor social eminente da maternidade e da paternidade merecem protecção constitucional, de acordo com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º e os n.os 1 e 2 do artigo 68.º.

2.1.1. No que respeita à matéria sobre protecção da maternidade e da conciliação entre a vida profissional e a vida privada dos trabalhadores, o nosso ordenamento jurídico possibilita aos pais e às mães trabalhadoras que ajustem os tempos de trabalho às necessidades dos filhos, por acordo entre o trabalhador e o empregador. Trata-se de um sistema igualitário, uma vez que as referidas medidas tanto podem ser gozadas pelas mães como pelos pais trabalhadores, embora encontre constrangimentos financeiros e funcionais (*in Estudos de Direito do Trabalho, Igualdade e Conciliação da Vida Profissional e Familiar* – Prof.ª Maria do Rosário Ramalho, volume I das Edições Almedina).

2.1.2. Como corolário dos princípios constitucionais referidos, o n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho veio consagrar que *o trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.*

2.1.3. No que diz respeito aos/às trabalhadores/as abrangidos/as pelo regime do contrato individual de trabalho, as condições de atribuição do mencionado direito a que se refere o n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho são as que constam dos artigos 78.º a 81.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.1.4. Para que o/a trabalhador/a possa exercer o mencionado direito, estabelece o n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho, que *o trabalhador*

que pretenda trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) *Indicação do prazo previsto, até ao máximo de dois anos, ou de três anos no caso de três filhos ou mais;*
b) *Declaração de que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração deste regime ou, no caso de flexibilidade de horário, que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.*

De salientar que a referidas normas se aplicam aos trabalhadores do …, em virtude de o Regulamento dos Horários de Trabalho em vigor nada referir sobre a matéria.

2.1.5. Cumpridos os formalismos constantes das alíneas *a)* a *c)* do n.º 1 do artigo 80.º da citada lei, o exercício de tal direito só pode ser recusado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, conforme n.º 2 do mencionado artigo 80.º.

2.1.6. À luz do preceituado no n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. A flexibilidade de horário deve incluir:

– um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
– a indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
– um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

De salientar que o n.º 5 do citado artigo 79.º *dispõe que o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador,* o que acontece no …, nos termos dos

artigos 13.º e seguintes do respectivo Regulamento dos Horários de Trabalho, pelo que, quando um/a trabalhador/a efectua um pedido de flexibilidade de horário de trabalho, são-lhe aplicáveis as normas constantes dos artigos 16.º e 17.º do Regulamento dos Horários de Trabalho em vigor no … e, subsidiariamente, as normas previstas no Código do Trabalho, nomeadamente as constantes do n.º 3 do artigo 79.º.

2.1.7. De acordo com o disposto nos n.os 5, 6 e 7 e alíneas *a)* a *c)* do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, considera-se que o empregador aceita o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos:

a) se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;
b) se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o/a trabalhador/a da decisão que sobre o mesmo recaiu nos cinco dias subsequentes ao termo do prazo previsto para a CITE emitir parecer e notificar as partes (30 dias a contar da recepção do pedido de parecer);
c) se não submeter o processo à apreciação da CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação do/a trabalhador/a (cinco dias após a data da recepção da apreciação escrita).

2.1.8. Assim sendo, verifica-se que o pedido da trabalhadora não reúne todos os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, uma vez que não consta do mesmo declaração de que o menor faz parte do seu agregado familiar e que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal [alínea *b)* do referido artigo], nem o elemento previsto na alínea *c)* do n.º 3 do artigo 79.º da indicada lei, nomeadamente o período para intervalo de descanso.

2.1.9. No entanto, e no que respeita à matéria substancial, embora a recusa refira que *(...) qualquer trabalhador pode ser afectado ao desenvolvimento das funções de atendimento,* dos dados do processo não resulta que a trabalhadora exerça funções de atendimento público, por forma a concluir-se que a prática do horário flexível possa vir a prejudicar a abertura dos serviços ao público nos períodos compreendidos entre as 9h e as 12h30 e entre as 14h e as 17h30, de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 15.º do Regulamento dos Horários de Trabalho.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego emite parecer favorável à recusa do …, relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário solicitado pela trabalhadora …, sem prejuízo de a mesma vir a apresentar novo pedido que reúna todos os requisitos legais previstos nos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, o qual deverá ser sujeito a parecer prévio da CITE, em caso de intenção de recusa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 30 DE MAIO DE 2008

PARECER N.º 51/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 221 – DG/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 28 de Abril de 2008, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos mencionados em epígrafe, formulado pela Senhora Dr.ª …, em representação da …, L.da, com vista ao despedimento da trabalhadora grávida …

1.1.1. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida, o qual foi instaurado em 13 de Agosto de 2008 (a fl. 1).

1.1.2. Em 7 de Maio de 2008, os serviços da CITE informaram a mandatária da entidade patronal que o despedimento da trabalhadora tinha ocorrido, em 27 de Setembro de 2007, de acordo com a decisão final proferida a fl. 49 do processo disciplinar, e que não constavam do mesmo elementos que permitissem concluir que o processo tinha sido reaberto nos termos do n.º 2 do artigo 436.º do Código do Trabalho, pelo que não seria emitido o parecer solicitado.

1.1.3. Em 9 de Maio de 2008, a mandatária da empresa enviou um fax, no qual informou que a trabalhadora fora despedida, em 27 de Setembro de 2007, mas que o processo disciplinar tinha sido reaberto dentro do prazo para a apresentação da contestação, tendo posteriormente remetido cópia da petição inicial instaurada pela trabalhadora no Tribunal de Trabalho de Lamego e da contestação apresentada, bem como cópia do processo remetido à CITE.

1.1.4. A trabalhadora arguida foi suspensa do exercício das suas funções, em 29 de Agosto de 2007, mas tal suspensão foi levantada em 3 de Setembro de 2007, em virtude de a trabalhadora ter invocado a caducidade do direito de suspensão preventiva.

1.1.5. A trabalhadora, que exerce as funções inerentes à categoria profissional de assistente dentária, foi admitida ao serviço da

entidade patronal em 1 de Novembro de 1999 (artigo 1.º da nota de culpa).

1.1.6. A acusação feita à trabalhadora (fls. 9 a 13), e constante da nota de culpa (recebida pela trabalhadora em 23 de Agosto de 2007), refere-se ao seguinte:

1.1.6.1. Em datas anteriores a 30 de Julho de 2007, a arguida foi antipática para os clientes e retorquia quando estes se queixavam de algum atraso ou pormenor técnico dos serviços prestados pela …, o que levou a que muitos clientes declarassem que não voltariam à …, enquanto a arguida ali trabalhasse (artigo 18.º).

1.1.6.2. Mais refere a acusação que, entre 30 de Julho de 2007 e 10 de Agosto de 2007, a arguida compareceu ao serviço pelas 9h45, sem que tivesse justificado os atrasos, quando deveria ter comparecido às 9h, de acordo com o que se obrigou contratualmente (artigos 7.º, 8.º e 9.º).

1.1.6.3. A acusação refere ainda que, entre 30 de Julho e 10 de Agosto de 2007, a arguida ameaçou a sua colega … de que *lhe fazia a folha ali dentro,* e que *havia de dizer a toda a gente, fosse ao Dr. ..., fosse ao seu namorado, que era uma puta, que andava a dar a cona e a chular os homens de ...*

1.1.6.4. Da acusação consta ainda que a arguida referiu publicamente ter aberto e vasculhado a bolsa/carteira da sua colega … e de lá ter retirado um papel que comprovava que a sua colega andava a telefonar ao seu marido para o achincalhar, chamando-lhe *corno* (artigo 11.º).

1.1.6.5. Mais consta da acusação que, no dia 10 de Agosto de 2007, cerca das 20h15, a arguida foi à … juntamente com o seu marido e apelidou a sua colega … de *puta, vaca* e disse-lhe: *andas a dar a cona a toda a gente em ..., és patrocinada por muitos gajos.*
Perante tal, a sua colega tentou sair da …, mas a arguida trancou as portas e o seu marido barrava as portas e a arguida ameaçava a colega, dizendo-lhe que, se gritasse, lhe dava uns estalos na cara (artigos 12.º a 16.º).

1.1.6.6. O comportamento acima descrito deu origem a que a trabalhadora … tivesse apresentado queixa crime, cujos termos correm no Tribunal da Comarca de … (artigo 20.º).

1.1.6.7. Com os comportamentos acima descritos, a trabalhadora violou os deveres decorrentes do disposto nas alíneas *a), b), c)* e *g)* do n.º 1 do artigo 121.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sendo que a entidade patronal tem vindo a ver o seu nome enxovalhado pelos comentários tecidos pela população de …, os quais constituem a sua clientela e que os divulgaram na via pública, pelo que é impossível a subsistência da relação laboral, sendo intenção da empresa aplicar-lhe a sanção despedimento, de harmonia com o disposto nas alíneas *b), c), d), e), g) i)* e *j)* do n.º 3 do artigo 396.º do referido Código (artigos 21.º a 23.º).

1.1.6.8. A entidade patronal comunicou à trabalhadora que poderia, querendo, apresentar a sua defesa à instrutora nomeada no presente processo disciplinar.

1.1.6.9. A entidade patronal não arrolou testemunhas na nota de culpa.

1.2. Na resposta à nota de culpa, a arguida refere, em síntese, que:

a) sempre exerceu as suas funções com zelo, diligência e assiduidade, e que a entidade patronal nunca lhe pagou o que quer que fosse a título de trabalho suplementar;
b) sempre cumpriu o horário estabelecido pela entidade patronal e, como tal, não tinha que justificar os pretensos atrasos /ou faltas ao trabalho;
c) é falso que tenha dito à colega … que *lhe fazia a folha ali dentro,* e que *havia de dizer a toda a gente, fosse ao Dr. ..., fosse ao seu namorado, que era uma puta, que andava a dar a cona e a chular os homens de ...;*
d) é falso que tenha referido publicamente que vasculhou a bolsa/ /carteira da sua colega … e que de lá tenha retirado um papel que comprovava que a mesma andava a telefonar ao marido para o achincalhar, chamando-lhe *corno;*
d) é falso que tenha apelidado a sua colega … de *puta, vaca* e lhe tenha dito a frase que se transcreve: *andas a dar a cona a toda a gente em ..., és patrocinada por muitos gajos;*
e) o artigo 18.º da nota de culpa refere acusações genéricas e falsas;

f) todos os clientes da … a consideram educada e simpática;
g) é falso que o nome da entidade patronal tenha sido objecto de comentários, relativamente a factos praticados por si.

1.2.1. A trabalhadora requereu a audição de 5 testemunhas, sendo que três dessas mesmas testemunhas declararam que costumam tomar o café da manhã juntamente com a trabalhadora na Pastelaria …, e que esta um pouco antes das 9h se dirigia para a … (cfr. depoimento de …, depoimento de … e depoimento de Dr. …).
A testemunha … refere ainda ter visto a arguida a abrir a porta de acesso ao interior da entidade patronal (cfr. depoimento de …).
As duas outras testemunhas declaram que conhecem a arguida da …, e que quando se deslocavam à … sempre foram bem recebidas e tratadas pela trabalhadora (cfr. depoimento de … e depoimento de …).

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. No que se refere à matéria sobre protecção no despedimento de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, em conformidade com a legislação comunitária, nomeadamente com a Directiva 76/207, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE, e com a Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, a legislação nacional prevê uma protecção especial no despedimento destas trabalhadoras, ao consagrar a obrigatoriedade de o empregador (e não da trabalhadora) solicitar parecer prévio da CITE, sempre que pretenda despedir uma trabalhadora neste estado.
O despedimento por facto imputável àquelas trabalhadoras presume-se feito sem justa causa, devendo o empregador apresentar prova em contrário, ou seja, prova em como aquela trabalhadora não está a ser despedida sem justa causa (cfr. n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).
É, pois, neste enquadramento que importa verificar se existem factos que justifiquem o despedimento da trabalhadora.
Assim:

2.1.1. No que se refere à acusação constante do artigo 18.º da nota de culpa, que se prende com o facto de a arguida eventualmente se ter mostrado antipática e retorquir aos clientes quando estes se queixavam de algum atraso ou pormenor técnico dos serviços prestados na …, afigura-se-nos que tais factos não se encontram devidamente circunstanciados, em termos de tempo, de modo

e de lugar, conforme dispõe o n.º 1 do artigo 411.º do Código do Trabalho, uma vez que não consta da nota de culpa o que a arguida terá referido aos clientes, nem quais os serviços que terão sido objecto de reclamação por parte dos clientes.

2.1.2. No que se refere ao facto de a trabalhadora arguida, no período entre 30 de Julho de 2007 e 10 de Agosto de 2007, ter iniciado o dia de trabalho pelas 9h45, quando deveria ter iniciado pelas 9h, da prova produzida resulta que a arguida tomava o café da manhã juntamente com outras testemunhas na Pastelaria …, e que abandonava o mesmo um pouco antes das 9h e se dirigia para a …, a qual ficava a cerca de 50 metros (cfr. depoimento de …, depoimento de … e depoimento de Dr. …).
Mais se constata ainda que, na referida ocasião, a testemunha … via a arguida a abrir a porta de acesso ao interior da … (cfr. depoimento de …).
Face ao que antecede, e uma vez que o processo disciplinar não comporta parte dos dados a que se refere a alínea *j)* do artigo 120.º do Código do Trabalho, nomeadamente a data de admissão da trabalhadora, as retribuições e se as faltas dadas implicaram perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias, não se poderá considerar que a arguida não tivesse comparecido ao serviço no período de tempo indicado.

2.1.3. No que respeita às restantes acusações, que se prendem com o facto de a arguida ter vasculhado a bolsa/carteira da sua colega … e de lá ter retirado um papel que comprovava que a mesma andava a telefonar ao marido para o achincalhar, chamando-lhe *corno;* e de ter proferido contra a sua colega … as frases constantes dos pontos 1.1.6.3. e 1.1.6.5. do presente parecer, também não foi produzida prova sobre tal.

III – CONCLUSÃO

3.1. A acusação constante do artigo 18.º da nota de culpa, que se prende com o facto de a arguida eventualmente se ter mostrado antipática e de ter retorquido aos clientes quando estes se queixavam de algum atraso ou pormenor técnico dos serviços prestados na …, não se encontra devidamente circunstanciada, em termos de tempo, de modo e de lugar, conforme dispõe o n.º 1 do artigo 411.º do Código do Trabalho.

3.1.1. Relativamente às restantes acusações, nomeadamente a que se prende com o facto de a arguida se ter atrasado a entrar ao serviço no período entre 30 de Julho de 2007 e 10 de Agosto de 2007, a que se prende com o facto de a arguida ter vasculhado a

carteira da sua colega e de lá ter retirado um papel que comprovava que a mesma andava a telefonar ao marido para o achincalhar, chamando-lhe *corno;* e a de ter proferido contra a sua colega … frases injuriosas e difamatórias, também não foi produzida prova sobre tal.

3.1.2. Em face do exposto, considera-se que a …, L.ª não logrou ilidir a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, sendo a CITE desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida …, devido ao apontado nos antecedentes pontos 2.1.1. a 2.1.3. do presente parecer.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 30 DE MAIO DE 2008

PARECER N.º 52/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 223 – FH/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 12 de Maio de 2008, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu do …, EM de …, um pedido de parecer prévio quanto à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário de trabalho, apresentado pelo trabalhador …, com a categoria profissional de Agente de Fiscalização, nos termos que se transcrevem:

O …, EM é uma empresa municipal que tem como objecto *a gestão e fiscalização do estacionamento público urbano na cidade de …*, pelo que possui no seu quadro de pessoal 8 agentes para poder levar a cabo as suas competências de gestão e fiscalização do estacionamento público urbano tarifado e não tarifado, aos quais incumbe a fiscalização do estacionamento público urbano de duração limitado e das normas previstas no Código da Estrada e demais legislação complementar. Os referidos agentes exercem as suas funções nas cerca de 260 ruas, becos e largos, distribuídos por 7 zonas de estacionamento.
Face à crescente necessidade de fiscalizar o estacionamento no período compreendido entre as 19h e as 2h, devido ao facto de ter crescido o estacionamento abusivo no Centro Histórico no período nocturno, entendeu a Administração da empresa, em conjunto com a Polícia de Segurança Pública, implementar acções de prevenção e fiscalização sobre o cumprimento das normas previstas no Código da Estrada e demais legislação complementar.
O trabalhador … veio solicitar à Administração da empresa a atribuição de um horário flexível, de segunda a sexta-feira, com presença obrigatória entre as 8h e as 12h, mas o seu pedido não consubstancia um pedido de flexibilidade de horário ao abrigo do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e artigos 78.º a 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, mas sim uma alteração do horário acordado.
Ainda assim, foi decidido dar seguimento ao pedido apresentado pelo requerente, nos termos previstos para a flexibilidade de horário, mas na resposta o requerente veio referir que por lapso requereu a atribuição de horário flexível, entre 2.ª a 6.ª, quando pretendia requerer entre 2.ª a sábado, e que da averiguação às queixas apresentadas pelos munícipes, foi constatado que, para além de existirem muitos lugares livres,

os carros que se encontravam estacionados nas zonas destinadas aos residentes se encontravam todos devidamente licenciados.
Embora a empresa reconheça o lapso cometido pelo trabalhador ao indicar que pretendia trabalhar em regime de flexibilidade entre 2.ª a 6.ª, a Administração mantém a intenção de recusar o pedido apresentado pelo trabalhador, atendendo aos motivos expostos na intenção de recusa.
Da acção de fiscalização, realizada no dia 28 de Março de 2008, resultou a emissão de 59 avisos de estacionamento proibido.

1.1.1. Do pedido apresentado pelo trabalhador, em 8 de Abril de 2008, consta, em síntese, o seguinte:

- O interessado é pai de uma criança menor de idade, que faz parte do seu agregado familiar;
- A mãe da criança é engenheira e trabalha na empresa …, onde desempenha funções de chefia, e, embora beneficie de isenção de horário, necessita de permanecer e de se deslocar às instalações da empresa várias horas por semana e a qualquer hora do dia ou da noite;
- O trabalhador trabalha por turnos, sendo que, até 27 de Março de 2008, os mesmos se compreendiam entre as 8h e as 19h, de 2.ª a 6.ª, o que lhe permitia conciliar a sua actividade profissional com a vida familiar. A partir do dia 28 de Março de 2008, o período de turnos passou a estar compreendido entre as 8h e a 1h, e depois de 3 de Abril prolongou-se até às 2h;
- O trabalhador refere que a prática de um turno que ultrapasse as 19h priva o filho menor dos cuidados e contactos do pai, pelo que requer a atribuição de horário em regime de flexibilidade, de 2.ª a 6.ª feira, com presença obrigatória das 8h às 12h.

1.1.2. Da intenção de recusa comunicada pela Administradora Executiva do … ao interessado, em 28 de Abril de 2008, e recebida pelo mesmo no dia 30, consta que o pedido do trabalhador não constitui um pedido de flexibilidade de horário de trabalho, mas uma alteração ao horário de trabalho definido contratualmente. Mais consta do referido articulado que, caso fosse aceite o pedido do trabalhador, seria posto em causa o normal funcionamento da fiscalização do estacionamento público urbano tarifado e consequentemente o cumprimento das disposições do Código da Estrada e demais legislação complementar.

O estacionamento público de duração limitada (o pago) tem o seu horário de funcionamento entre segunda a sexta-feira, entre as 8h30 e as 19h30, e aos sábados das 9h às 14h, e a fiscalização das outras zonas de estacionamento não tarifado não tem um horário de funcionamento definido, pelo que a fiscalização deve ser realizada em qualquer período do dia, de modo a ser assegurado o cumprimento das disposições do Código da Estrada e demais legislação complementar.
Para a realização das referidas tarefas, a empresa tem nos seus quadros 9 agentes de fiscalização, os quais levam a cabo tais actividades.
A ser concedida a flexibilidade de horário nos termos propostos pela trabalhadora, a empresa não teria condições para assegurar a normal fiscalização do estacionamento nos dias úteis entre as 8h30 e as 19h, e após as 19h, nem aos sábados.
O trabalhador apresentou apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa, em 1 de Maio de 2008, da qual consta, em síntese, que:

– O pedido do trabalhador contém todos os elementos referidos nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho;
– É obrigatório prever plataformas fixas, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário, pelo que indicou o período de presença obrigatória que mais lhe convém, embora não estivesse obrigado a indicar o período de início e termo do trabalho, mas indicou que a hora do termo do trabalho normal diário não ultrapassasse as 19h;
– Por lapso, requereu a atribuição de horário de trabalho flexível de 2.ª a 6.ª feira, quando pretende uma semana de trabalho de cinco dias e meio, de 2.ª a sábado, nos precisos termos em que pratica actualmente, pelo que tal deve ser tido em conta;
– Não se justifica assegurar a fiscalização do estacionamento nos dias úteis após as 19h, e que o horário de fiscalização coincide sempre com o horário de estacionamento tarifado, das 8h às 19h30, de 2.ª a 6.ª, e das 9h às 14h aos sábados;
– As razões que levaram a Administração da empresa a prolongar as acções de fiscalização até às 2h foram as queixas apresentadas pelos munícipes, relativas à não existência de lugares de estacionamento a partir das 19h, nos lugares destinados a residentes, e a ocupação dos passeios por veículos junto à zona dos bares e discotecas;

– Relativamente às queixas dos munícipes, que se prendem com a falta de lugares de estacionamento por parte dos residentes e da ocupação de passeios por veículo, da acção levada a cabo pela equipa constituída para averiguar tal, foi verificado que existiam muitos lugares livres e que os carros que se encontravam estacionados se encontravam licenciados. Por outro lado, a Polícia de Segurança Pública evita intervir à noite, devido ao facto de não ter capacidade para resolver situações de violência junto a bares e discotecas, uma vez que muitos daqueles que estacionam os seus carros em cima de passeios são marginais, que conhecem bem as limitações dos agentes do …, pelo que, se os próprios agentes evitam intervir à noite, também o interessado e os seus colegas temem pela sua integridade física no período nocturno;
– Pretende trabalhar em regime de flexibilidade de horário de trabalho entre as 8h e as 19h, de 2.ª a 6.ª feira, e das 9h às 14h aos sábados.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O direito à conciliação da actividade familiar e profissional, bem como o reconhecimento pela Sociedade e pelo Estado do valor social eminente da maternidade e da paternidade merecem protecção constitucional, de acordo com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º e os n.ºs 1 e 2 do artigo 68.º.

2.1.1. Como corolário dos princípios constitucionais referidos, o n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho veio consagrar que *o trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.*

2.1.2. No que diz respeito aos/às trabalhadores/as abrangidos/as pelo contrato individual de trabalho, as condições de atribuição do mencionado direito a que se refere o n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho são as que constam dos artigos 78.º a 81.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.1.3. No que respeita a matéria sobre protecção da maternidade e da conciliação entre a vida profissional e a vida privada dos trabalhadores, o nosso ordenamento jurídico possibilita aos pais e às mães trabalhadoras que ajustem os tempos de trabalho às necessidades dos filhos, por acordo entre o trabalhador e o empregador. Trata-se de um sistema igualitário, uma vez que as referidas medidas tanto podem ser gozadas pelas mães como pelos

pais trabalhadores, embora encontre constrangimentos financeiros e funcionais (*in Estudos de Direito do Trabalho, Igualdade e Conciliação da Vida Profissional e Familiar* – Prof.ª Maria do Rosário Ramalho, volume I das Edições Almedina).

2.1.4. Cumpridos os formalismos constantes das alíneas *a)* a *c)* do n.º 1 do artigo 80.º da citada lei, o exercício de tal direito só pode ser recusado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, conforme n.º 2 do mencionado artigo 80.º.

2.1.5. Para que o/a trabalhador/a possa exercer o referido direito, estabelece o n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que o/trabalhador/a que pretenda trabalhar em regime de flexibilidade de horário deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, e indicar os seguintes elementos:

- Indicação do prazo previsto, até ao máximo de dois anos, ou de três anos no caso de três filhos ou mais;
- Declaração de que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração deste regime de trabalho ou, no caso de flexibilidade de horário, que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

2.1.6. Por outro lado, à luz do preceituado no n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
A flexibilidade de horário deve incluir:

- um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- a indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

2.1.7. De acordo com o disposto nos n.os 5, 6 e 7 e alíneas *a)* a *c)* do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, considera-se que o empregador aceita o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos:

a) se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;
b) se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o/a trabalhador/a da decisão que sobre o mesmo recaiu nos cinco dias subsequentes ao termo do prazo previsto para a CITE emitir parecer e notificar as partes (30 dias a contar da recepção do pedido de parecer);
c) se não submeter o processo à apreciação da CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação do/a trabalhador/a (cinco dias após a data da recepção da apreciação escrita).

2.1.8. Assim sendo, cabe analisar o conteúdo do pedido apresentado pelo/a trabalhador/a e o conteúdo da intenção de recusa apresentada pela entidade patronal.

2.1.9. No que respeita à parte formal, o pedido do trabalhador não obedece aos requisitos formais estabelecidos no n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, uma vez que não indica os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (alínea *b)* do n.º 3 do artigo 80.º), nem o intervalo para descanso não superior a duas horas (alínea *c)* do n.º 3 do artigo 80.º).

2.1.10. No que se refere à parte substancial, e uma vez que o trabalhador exerce a sua actividade por turnos rotativos e não mostra interesse em ficar desafectado dos mesmos, e somente requer que os turnos a praticar não ultrapassem as 19h, – o seu pedido é incompatível com o regime de trabalho por turnos a que está sujeito.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que precede, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, em virtude de o pedido apresentado pelo trabalhador … não cumprir os requisitos estabelecidos no n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e, essencialmente, pretender trabalhar em regime de turnos que não ultrapassem as 19h, o que é, *in casu,* incompatível com o regime de

trabalho por turnos a que se encontra sujeito, uma vez que os referidos turnos se prolongam até às 2h.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 30 DE MAIO DE 2008

PARECER N.º 53/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 225 – FH/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 12 de Maio de 2008, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu do …, EM um pedido de parecer prévio quanto à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário de trabalho, apresentado pela trabalhadora …, com a categoria profissional de Agente de Fiscalização, nos termos que se transcrevem:

O …, EM é uma empresa municipal que tem como objecto *a gestão e fiscalização do estacionamento público urbano na cidade de …*, pelo que possui no seu quadro de pessoal 8 agentes para poder levar a cabo as suas competências de gestão e fiscalização do estacionamento público urbano tarifado e não tarifado, aos quais incumbe a fiscalização do estacionamento público urbano de duração limitado e das normas previstas no Código da Estrada e demais legislação complementar. Os referidos agentes exercem as suas funções nas cerca de 260 ruas, becos e largos, distribuídos por 7 zonas de estacionamento.
Face à crescente necessidade de fiscalizar o estacionamento no período compreendido entre as 19h e as 2h, devido ao facto de ter crescido o estacionamento abusivo no Centro Histórico no período nocturno, entendeu a Administração da empresa, em conjunto com a Polícia de Segurança Pública, implementar acções de prevenção e fiscalização sobre o cumprimento das normas previstas no Código da Estrada e demais legislação complementar.
A trabalhadora … veio solicitar à Administração da empresa a atribuição de um horário flexível, de segunda a sexta-feira, com presença obrigatória entre as 10h e as 12h e as 14h e as 16h, mas o seu pedido não consubstancia um pedido de flexibilidade de horário ao abrigo do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e artigos 78.º a 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, mas sim uma alteração do horário acordado.
Ainda assim, foi decidido dar seguimento ao pedido apresentado pela requerente, nos termos previstos para a flexibilidade de horário, mas na resposta a requerente veio referir que *por lapso requereu a atribuição de horário flexível, entre 2.ª a 6.ª, quando pretendia requerer entre 2.ª a sábado, e que da averiguação às queixas apresentadas pelos munícipes, foi constatado que, para além de existirem muitos lugares livres,*

os carros que se encontravam estacionados nas zonas destinadas aos residentes se encontravam todos devidamente licenciados.
Embora a empresa reconheça o lapso cometido pela trabalhadora ao indicar que pretendia trabalhar em regime de flexibilidade entre 2.ª a 6.ª, a Administração mantém a intenção de recusar o pedido apresentado pela trabalhadora, atendendo aos motivos expostos na intenção de recusa.
Da acção de fiscalização realizada no dia 28 de Março de 2008, resultou a emissão de 59 avisos de estacionamento proibido.

1.1.1. Do pedido apresentado pela trabalhadora, em 10 de Abril de 2008, consta, em síntese, o seguinte:

- A interessada é mãe de uma criança menor de idade, que faz parte do seu agregado familiar;
- O pai da criança é sócio gerente da empresa …, onde desempenha funções de chefia, e embora beneficie de isenção de horário necessita de permanecer e de se deslocar às instalações da empresa várias horas por semana e a qualquer hora do dia ou da noite;
- A trabalhadora trabalha por turnos, sendo que, até 27 de Março de 2008, os mesmos se compreendiam entre as 8h e as 19h, de 2.ª a 6.ª, o que lhe permitia conciliar a sua actividade profissional com a vida familiar. A partir do dia 28 de Março de 2008, o período de turnos passou a estar compreendido entre as 8h e a 1h, e depois de 3 de Abril prolongou-se até às 2h;
- A trabalhadora refere que a prática de um turno que ultrapasse as 19h priva o filho menor do apoio nos trabalhos escolares, pelo que requer a atribuição de horário em regime de flexibilidade, de 2.ª a 6.ª feira, com presenças obrigatórias das 10h às 12h e das 14h às 16h.

1.1.2. Da intenção de recusa comunicada pela Administradora Executiva do … à interessada, em 29 de Abril de 2008, e recebida pela mesma no dia 30, consta que o pedido da trabalhadora não constitui um pedido de flexibilidade de horário de trabalho, mas uma alteração ao horário de trabalho definido contratualmente. Mais consta do referido articulado que, caso fosse aceite o pedido da trabalhadora, seria posto em causa o normal funcionamento da fiscalização do estacionamento público urbano tarifado e consequentemente o cumprimento das disposições do Código da Estrada e demais legislação complementar.

O estacionamento público de duração limitada (o pago) tem o seu horário de funcionamento entre segunda a sexta-feira, entre as 8h30 e as 19h30, e aos sábados das 9h às 14h, e a fiscalização das outras zonas de estacionamento não tarifado não tem um horário de funcionamento definido, pelo que a fiscalização deve ser realizada em qualquer período do dia, de modo a ser assegurado o cumprimento das disposições do Código da Estrada e demais legislação complementar.
Para a realização das referidas tarefas, a empresa tem nos seus quadros 8 agentes de fiscalização, os quais levam a cabo tais actividades.
A ser concedida a flexibilidade de horário nos termos propostos pela trabalhadora, a empresa não teria condições para assegurar a normal fiscalização do estacionamento nos dias úteis entre as 8h30 e as 19h, e após as 19h, nem aos sábados.

1.1.3. A trabalhadora apresentou apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa, em 9 de Maio de 2008, quando já tinha decorrido o prazo previsto no n.º 5 do artigo 80.º da Lei n.º 35/ /2004, de 29 de Julho, para a sua entrega.
Assim sendo, o conteúdo de tal articulado não irá ser apreciado.

1.1.4. Da apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa, consta, em síntese, que:

- O pedido da trabalhadora contém todos os elementos referidos nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/ /2004, de 29 de Julho;
- É obrigatório prever plataformas fixas, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário, pelo que indicou o período de presença obrigatória que mais lhe convém, embora não estivesse obrigada a indicar o período de início e termo do trabalho, mas indicou que a hora do termo do trabalho normal diário não ultrapassasse as 19h;
- Por lapso, requereu a atribuição de horário de trabalho flexível de 2.ª a 6.ª feira, quando pretende uma semana de trabalho de cinco dias e meio, de 2.ª a sábado, nos precisos termos em que pratica actualmente, pelo que tal deve ser tido em conta;
- Não se justifica assegurar a fiscalização do estacionamento nos dias úteis após as 19h, e que o horário de fiscalização coincide sempre com o horário de estacionamento tarifado, das 8h às 19h30, de 2.ª a 6.ª, e das 9h às 14h aos sábados;

– As razões que levaram a Administração da empresa a prolongar as acções de fiscalização até às 2h foram as queixas apresentadas pelos munícipes relativas à não existência de lugares de estacionamento a partir das 19h, nos lugares destinados a residentes, e a ocupação dos passeios por veículos junto à zona dos bares e discotecas;
– Relativamente às queixas dos munícipes, que se prendem com a falta de lugares de estacionamento por parte dos residentes e da ocupação de passeios por veículo, da acção levada a cabo pela equipa constituída para averiguar tal, foi verificado que existiam muitos lugares livres e que os carros que se encontravam estacionados se encontravam licenciados. Por outro lado, a Polícia de Segurança Pública evita intervir à noite, devido ao facto de não ter capacidade para resolver situações de violência junto a bares e discotecas, uma vez que muitos daqueles que estacionam os seus carros em cima de passeios são marginais, que conhecem bem as limitações dos agentes do …, pelo que se os próprios agentes evitam intervir à noite, também a interessada e os seus colegas temem pela sua integridade física no período nocturno;
– Pretende trabalhar em regime de flexibilidade de horário de trabalho entre as 8h e as 19h, de 2.ª a 6.ª feira e das 9h às 14h aos sábados.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O direito à conciliação da actividade familiar e profissional, bem como o reconhecimento pela Sociedade e pelo Estado do valor social eminente da maternidade e da paternidade merecem protecção constitucional, de acordo com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º e os n.os 1 e 2 do artigo 68.º.

2.1.1. Como corolário dos princípios constitucionais referidos, o n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho veio consagrar que *o trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.*

2.1.2. No que diz respeito aos/às trabalhadores/as abrangidos/as pelo contrato individual de trabalho, as condições de atribuição do mencionado direito a que se refere o n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho são as que constam dos artigos 78.º a 81.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.1.3. No que respeita a matéria sobre protecção da maternidade e da conciliação entre a vida profissional e a vida privada dos trabalhadores, o nosso ordenamento jurídico possibilita aos pais e às mães trabalhadoras que ajustem os tempos de trabalho às necessidades dos filhos, por acordo entre o trabalhador e o empregador. Trata-se de um sistema igualitário, uma vez que as referidas medidas tanto podem ser gozadas pelas mães como pelos pais trabalhadores, embora encontre constrangimentos financeiros e funcionais (*in Estudos de Direito do Trabalho, Igualdade e Conciliação da Vida Profissional e Familiar* – Prof.ª Maria do Rosário Ramalho, volume I das Edições Almedina).

2.1.4. Cumpridos os formalismos constantes das alíneas *a)* a *c)* do n.º 1 do artigo 80.º da citada lei, o exercício de tal direito só pode ser recusado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, conforme n.º 2 do mencionado artigo 80.º.

2.1.5. Para que o/a trabalhador/a possa exercer o referido direito, estabelece o n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que o/trabalhador/a que pretenda trabalhar em regime de flexibilidade de horário deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, e indicar os seguintes elementos:

- Indicação do prazo previsto, até ao máximo de dois anos, ou de três anos no caso de três filhos ou mais;
- Declaração de que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração deste regime de trabalho ou, no caso de flexibilidade de horário, que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

2.1.6. Por outro lado, à luz do preceituado no n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
A flexibilidade de horário deve incluir:

- um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

– a indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
– um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

2.1.7. De acordo com o disposto nos n.os 5, 6 e 7 e nas alíneas *a)* a *c)* do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, considera-se que o empregador aceita o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos:

a) se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;
b) se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o/a trabalhador/a da decisão que sobre o mesmo recaiu nos cinco dias subsequentes ao termo do prazo previsto para a CITE emitir parecer e notificar as partes (30 dias a contar da recepção do pedido de parecer);
c) se não submeter o processo à apreciação da CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação do/a trabalhador/a (cinco dias após a data da recepção da apreciação escrita).

2.1.8. Assim sendo, cabe analisar o conteúdo do pedido apresentado pelo/a trabalhador/a e o conteúdo da intenção de recusa apresentada pela entidade patronal.

2.1.9. No que respeita à parte formal, o pedido da trabalhadora cumpre os requisitos formais estabelecidos no n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, uma vez que indica dois períodos de presença obrigatória [alínea *a)* do n.º 3 do artigo 80.º] e os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário [alínea *b)* do n.º 3 do artigo 80.º].

2.1.10. No que se refere à parte substancial, e uma vez que a trabalhadora exerce a sua actividade por turnos rotativos e não mostra interesse em ficar desafectada dos mesmos, e somente requer que os turnos a praticar não ultrapassem as 19h, com entradas entre as 8h e as 10h e saídas entre as 16h e as 19h – o seu pedido é incompatível com o regime de trabalho por turnos a que está sujeita.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que precede, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, em virtude de a trabalhadora … pretender trabalhar em regime de turnos que não ultrapassem as 19h, o que é, *in casu,* incompatível com o regime de trabalho por turnos a que se encontra sujeita, uma vez que os referidos turnos se prolongam até às 2h.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 30 DE MAIO DE 2008

PARECER N.º 54/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 200 – DG/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 30/04/2008, a CITE recebeu do Senhor Dr. …, em representação da empresa …, L.da, cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida …, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/ /2004, de 29 de Julho.

1.2. Em 06/03/2008, a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida a nota de culpa (fls. 14 a 17), na qual refere o seguinte:

1.2.1. *A trabalhadora, ora arguida, exerce as funções de empregada de balcão, com o seguinte horário de trabalho:*

- *Segunda-feira das 15.00 horas às 21.00 horas;*
- *Quarta-feira das 8.00 horas às 14.00 horas e das 18.00 horas às 21.00 horas;*
- *Quinta-feira e sexta-feira das 15.30 horas às 21.00 horas;*
- *Sábado das 10.00 horas às 18.00 horas (por turnos);*
- *Domingo das 8 horas às 14 horas e das 18.00 horas às 21.00 horas (por turnos).*

1.2.2. *Nos dias 02/01/2008, 13/01/2008, 09/02/2008, 10/02/2008, 14/02/2008, 15/02/2008, 16/02/2008, 17/02/2008, 18/02/2008, 19/02/2008 e 20/02/2008, a referida trabalhadora não compareceu no seu local de trabalho …, L.da, sita na Praça D. Maria I, Centro Comercial …, S/N, …, nem prestou à empresa quaisquer serviços a que estava obrigada pela respectiva relação laboral.*

1.2.2.1. *Para além disso, a referida trabalhadora faltou ao trabalho 4 horas no dia 12/01/2008.*

1.2.2.2. *A trabalhadora faltou ao trabalho 11 dias, não tendo entregado qualquer tipo de justificação para as faltas ao trabalho.*

1.2.3. *Para além disso, a trabalhadora arguida repetidamente não vem cumprindo as determinações que lhe são dadas pela entidade patronal, nomeadamente, não encher a máquina de café com água, quando termina o seu dia de trabalho, impedindo que no dia seguinte de manhã se possa tirar café.*

1.2.3.1. Tal situação *provoca prejuízos à sua entidade patronal, pois é incumbência da trabalhadora arguida encher a máquina de café com água, antes de terminar o seu dia de trabalho.*

1.2.3.2. *No dia 04/01/2008, a arguida não encheu a máquina de café com água, impedindo que as suas colegas que entram às 8 horas pudessem servir café no estabelecimento.*

1.2.3.3. *No dia seguinte, a arguida foi avisada pela sua entidade patronal para não voltar a esquecer-se de encher de água a dita máquina, pois deixou de vender os primeiros cafés da manhã.*

1.2.3.4. *Nos dias 16/01/2008, 20/01/2008 e 24/01/2008, a arguida continuou a desrespeitar a ordem que lhe havia sido transmitida pelo seu patrão, pois não encheu a máquina de café com água quando terminou o seu dia de trabalho, provocando prejuízo à empresa, pois impediu de servir cafés, logo que abre o estabelecimento, às 8 horas.*

1.2.4. *No dia 16/01/2008, a arguida quando encerrou o estabelecimento deixou a máquina das sandes toda a noite ligada.*

1.2.5. *Das funções, entre outras, que lhe estão distribuídas, desde que começou a trabalhar para a empresa, são o enchimento de água na máquina do café, desligar as máquinas, limpeza da aparadeira de cerveja, limpeza da torradeira e colocação de sacos de plástico no balde do lixo.*

1.2.5.1. *No dia 24/01/2008, a arguida não lavou a aparadeira de cerveja, nem deixou o saco no balde do lixo.*

1.2.5.2. *Nos dias 20/01/2008 e 09/02/2008, a arguida não limpou a torradeira, obrigando a que os seus colegas de manhã tivessem que a limpar, pois estava toda suja.*

1.2.6. *No dia 09/02/2008 a arguida deixou a arca dos bolos aberta, assim como deixou 1 (uma) caixa de bolos de arroz, com 49 unidades, fora da arca, o que levou a apenas se terem vendido 8 unidades dessa caixa, pois não podia voltar para a arca depois de descongelados.*

1.2.7. A empresa conclui que a trabalhadora arguida *agiu voluntária, consciente e de forma injustificada,* pois *o seu comportamento integra indiciariamente o condicionalismo exigido para a verificação de justa causa de rescisão do seu contrato de trabalho, nomeadamente, o dever previsto no artigo 396.º n.os 1, 2, 3 alínea* a), d) *e* g) *do Código do Trabalho, já que atenta a gravidade objectiva do mesmo e o desrespeito que traduz em relação à entidade patronal e aos seus deveres funcionais, tornam insustentável a manutenção do vínculo contratual e justificam o seu despedimento, conforma as citadas disposições legais.*

1.2.8. A arguida, tendo sido notificada da nota de culpa, respondeu refutando as acusações que lhe foram feitas pela sua entidade empregadora.

1.2.9. Com efeito, a trabalhadora arguida alega que o dia 19/02/2008 foi uma 3.ª feira, que não era dia de trabalho para si e demonstra, através de documentos, que, em 12/01/2008, esteve na Urgência do Hospital de S. Miguel, em Oliveira de Azeméis, (fl. 40), que, na madrugada de 14/02/2008, esteve mais de uma hora e meia em observação no Hospital de São Sebastião, em Santa Maria da Feira, com recomendação para se dirigir ao seu médico assistente (fl. 47) e que, na parte da tarde do dia 18/02/2008, esteve em consulta no Centro de Saúde de Oliveira de Azeméis – Extensão Ossela (fl. 48), tendo estes dois últimos documentos sido entregues pela trabalhadora arguida à entidade empregadora, conforme se refere a fl. 46.

1.2.10. No que respeita ao alegado incumprimento das determinações da entidade empregadora, a trabalhadora arguida alega não corresponderem à verdade.

1.2.10.1. A trabalhadora arguida refere que mesmo que *deixasse de encher a máquina de café com água quando termina o seu dia de trabalho, isso nunca impediria que no dia seguinte se possa tirar café,* pois, *essa operação não dura mais do que dois, três minutos,* pelo que *nunca isso se traduziria em prejuízo para a entidade patronal.*

1.2.10.2. A trabalhadora refere ainda que a entidade empregadora a acusa de não limpar a torradeira e deixar a arca dos bolos aberta, em dia em que também a acusa de ter faltado ao trabalho.

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.*

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea *c)* do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, que *o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa,* pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

2.3. No que concerne às faltas da arguida ao trabalho, a empresa não apresentou o registo das suas faltas, relativo aos meses de Janeiro e Fevereiro de 2008, a que alude a última parte da alínea *j)* do artigo 120.º do Código do Trabalho.

2.4. A falta injustificada constitui uma violação culposa do dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, previsto na alínea *b)*

do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, e, por consequência, uma infracção, que pode ser objecto de sanção disciplinar, aplicável, nos termos dos artigos 366.º a 369.º do referido Código.

2.5. Assim, nos termos da alínea *g)* n.º 3 do artigo 396.º *in fine* do Código do Trabalho, constitui justa causa de despedimento do trabalhador, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas.

2.6. Ora, no caso em apreço, a trabalhadora arguida entregou à entidade empregadora os documentos de fls. 47 e 48, conforme esta refere a fl. 46, relativos aos dias 14/02/2008 e 18/02/2008, que demonstram ter aquela comparecido em serviços de saúde nesses dias, o que não acontece no dia 19/02/2008, por não ser dia de trabalho para a arguida.

2.7. De qualquer modo, é jurisprudência praticamente uniforme, nomeadamente, o Acordão do Supremo Tribunal de Justiça, de 15/02/2006, Processo n.º 05S2844, que, apesar de verificadas cinco faltas seguidas ou dez interpoladas injustificadas, têm que estar preenchidos os demais requisitos dos n.os 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, para que o empregador possa proceder legalmente ao despedimento do trabalhador com justa causa.

2.7.1. A gravidade da culpa da trabalhadora arguida, ao faltar injustificadamente, não assume a mesma relevância que assumiria se o empregador demonstrasse que essas ausências eram prejudiciais para a sua empresa, por desconhecer a justificação das mesmas.

2.8. Relativamente à alegada desobediência às ordens dadas pela entidade empregadora e ao não cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício das suas funções por parte da trabalhadora arguida, a sanção disciplinar a aplicar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, conforme estabelece o artigo 367.º do Código do Trabalho.

2.9. De facto, a entidade empregadora não conseguiu demonstrar que as faltas injustificadas, que a alegada desobediência às ordens dadas pela entidade empregadora e que o não cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício das suas funções, por parte da trabalhadora arguida, pela sua gravidade e consequências, tenham tornado imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

2.10. Assim, face ao que antecede, considera-se que a entidade empregadora não fez a prova de factos que preenchem os requisitos da justa causa de despedimento constantes do artigo 396.º do Código do Trabalho, pelo

que não ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do referido Código.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida …, promovido pela empresa …, L.da, em virtude de se afigurar que tal despedimento pode constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 30 DE MAIO DE 2008

PARECER N.º 55/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho – Flexibilidade de horário
Processo n.º 216 – FH/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 08/05/2008, a CITE recebeu do … um pedido de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora …

1.2. A referida trabalhadora tem a categoria profissional de Conselheira de Orientação Profissional, a exercer funções no Centro de … de …

1.2.1. Em 14/04/2008, a trabalhadora requereu *ao abrigo do disposto no artigo 45.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, flexibilidade de horário, a partir de 1 de Junho de 2008, por um período de 2 anos, cujos períodos de presença obrigatória sejam das 10.00h às 12.00h e das 14.00h às 16.30h.*

1.2.2. Para o efeito, a requerente apresentou declaração nos termos da qual refere ter uma filha menor de 9 anos de idade, nascida em 17/11/1998, que *faz parte do seu agregado familiar e que o seu marido, o outro progenitor tem actividade profissional, que não lhe permite ter flexibilidade de horário.*

1.3. Em 23/04/2008, a Directora de Departamento de Desenvolvimento Organizacional e Estratégico do … notificou a requerente da intenção do … de recusar o peticionado, ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.3.1. A referida Directora de Departamento esclarece que *a manifesta intenção de recusa, prende-se* in casu, *com as razões estritamente enunciadas no citado diploma legal, nomeadamente, por motivos imperiosos inerentes ao funcionamento do Centro de ..., considerando que:*

- *O atendimento é uma actividade fundamental para o desenvolvimento das atribuições dos Centros de ...;*
- *Como princípio, qualquer trabalhador pode ser afecto ao desenvolvimento de funções de atendimento;*
- *O direito à prestação de trabalho com flexibilidade de horário, não tem, no seu exercício, a característica da unilateralidade*

que o legislador atribui a outros, nomeadamente no que respeita à licença por maternidade e às dispensas por amamentação.

1.3.2. A mesma Directora de Departamento acrescenta que *no presente requerimento não se verificam cumpridos os requisitos constantes do n.º 3 do artigo 79.º, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.*

1.4. A trabalhadora requerente não apresentou a apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa ao seu pedido de flexibilidade de horário.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O n.º 1 do artigo 45.º, do Código do Trabalho consagra o direito de os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos trabalharem a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

2.2. Para os trabalhadores não abrangidos pelo regime de trabalho especial para a Administração Pública, as condições de atribuição do direito a trabalhar com flexibilidade de horário encontram-se estabelecidas nos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho.

2.2.1. Com as referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar [alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa].

2.2.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que *o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

a) *Indicação do prazo previsto, até ao máximo de dois anos, ou de três anos no caso de três filhos ou mais;*
b) *Declaração de que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração deste regime de trabalho ou, no caso de flexibilidade de horário, que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.*

2.2.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

2.3. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de flexibilidade de horário à luz dos preceitos constantes dos n.ºs 2 e 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, em que se entende *por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário*. E esses limites dizem respeito àquilo que a flexibilidade de horário deve conter:

a) Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
b) A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
c) Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

2.3.1. É de salientar, que nos termos do n.º 5 do citado artigo 79.º: *o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador,* o que acontece no …, nos termos dos artigos 13.º a 21.º do respectivo Regulamento dos Horários de Trabalho, aplicável por força do artigo 6.º da Lei n.º 99/ /2003, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho.

2.4. Efectivamente, a requerente solicitou a flexibilidade de horário, prevista no Código do Trabalho e respectiva regulamentação, para os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos, tendo em consideração o referido Regulamento dos Horários de Trabalho do …

2.5. A requerente indicou o prazo de dois anos para o exercício do seu direito à flexibilidade de horário.

2.6. A requerente apresentou declaração de que a sua filha menor faz parte do seu agregado familiar e de que o outro progenitor tem actividade profissional.

2.7. O … tem intenção de recusar o pedido de flexibilidade de horário apresentado pela requerente, alegando as razões apontadas nos pontos 1.3.1. e 1.3.2.

2.7.1. Ora, as razões apontadas no ponto 1.3.1., por serem genéricas, não permitem, no caso em apreço, avaliar objectivamente os *motivos imperiosos inerentes ao funcionamento do Centro* a que alude o Vogal do Concelho Directivo do …

2.7.2. Com efeito, *as exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço* que servem de fundamento à recusa do pedido de flexibilidade de horário, nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, devem ser concretizadas de modo a comprovar que a requerida flexibilidade de horário põe em causa o funcionamento do Centro de …

2.8. No que respeita ao alegado incumprimento dos requisitos previstos no n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, é de realçar que, de acordo com a previsão do n.º 5 do mesmo preceito, *o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador,* o que acontece naquele …, nos termos dos artigos 13.º a 21.º do respectivo Regulamento dos Horários de Trabalho, aplicável por força do artigo 6.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho.

2.8.1. Ora, o horário requerido pela trabalhadora preenche os requisitos exigidos pelos citados preceitos do Regulamento dos Horários de Trabalho do …, sobre horário flexível,

2.9. Considerando que a requerente preencheu todos os requisitos formais a que aludem os normativos supracitados, sucede que se deu o deferimento tácito do seu pedido de horário flexível, nos termos da alínea *c)* do n.º 9 do artigo 80.º, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, conjugado com os artigos 13.º e seguintes do Regulamento dos Horários de Trabalho do …

2.9.1. Na verdade, nos termos da citada alínea *c)* do n.º 9 do artigo 80.º, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, *considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não submeter o processo (à CITE) dentro do prazo previsto no n.º 6,* que estabelece que *o empregador deve submeter o processo à apreciação da (CITE), nos cinco dias subsequentes, ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, acompanhado de cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.*

2.9.2. Dado que, nos termos do n.º 3 do citado artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, *o trabalhador pode apresentar uma apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa, no prazo de cinco dias contados a partir da sua recepção,* e tendo

a trabalhadora recebido os fundamentos da intenção de recusa, em 24/04/2008, o … deveria ter submetido o processo à apreciação da CITE, nos cinco dias subsequentes, ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, ou seja, até 05/05/2008, e não em 06/05/2008, como consta do respectivo registo de saída, uma vez que, terminando o prazo no dia 04/05/2008, que foi domingo, deve este passar para o dia útil seguinte.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto e por ter decorrido o prazo para submeter o processo a esta Comissão, previsto na alínea *c)* do n.º 9 do artigo 80.º, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do …, relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário formulado pela trabalhadora …, no sentido de este pedido ser aceite nos seus precisos termos.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 30 DE MAIO DE 2008

PARECER N.º 56/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 218 – DG-C/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 08/05/2008, a CITE recebeu do Conselho de Administração do …, cópia de um processo de despedimento colectivo, que inclui a trabalhadora grávida …, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.2. O … refere que *é uma entidade associativa científica e técnica sem fins lucrativos cuja actividade assenta em duas unidades: a Unidade de Biomassa Florestal e a Unidade de Ambiente e Laboratório. Esta última, onde trabalha a trabalhadora grávida, vem-se revelando, nos últimos anos, deficitária do ponto de vista económico-financeiro, na medida em que as receitas geradas pelo trabalho desenvolvido por esta unidade são insuficientes para fazer face aos seus custos de funcionamento o que tem provocado a acumulação de prejuízos. Não obstante o Conselho de Administração e os accionistas terem feito um esforço no sentido da captação de novos clientes, o certo é que não se tem conseguido nem angariar novos clientes, nem fazer com que a actividade do laboratório seja competitiva face a outros prestadores de serviços idênticos.*

1.2.1. *Também não se prevê que possa haver qualquer inversão desta baixa procura dos serviços da Unidade de Ambiente e Laboratório nem inverter o inerente desequilíbrio económico-financeiro.*

1.2.2. *Perante as dificuldades económicas do ..., nomeadamente a dificuldade de gerar receitas, de ausência de subsídios ao funcionamento, e face à actual conjuntura económica, é insustentável a manutenção do funcionamento da Unidade de Ambiente e Laboratório, não restando alternativa que não seja o despedimento de todas as trabalhadoras afectas a esta unidade.*

1.2.3. *Por estas razões estruturais e de mercado, na Assembleia Geral do ..., realizada em 27 de Dezembro último, foi deliberado suspender a actividade do laboratório tendo sido conferidos poderes ao Conselho de Administração para a extinção do mesmo se concluir que não existiu uma alteração das circunstâncias de mercado, na procura de serviços desta Unidade e a manutenção do consequente desequilíbrio económico-financeiro.*

1.2.4. O … conclui que *como não se encontraram novos clientes, nem se perspectiva qualquer inversão das circunstâncias de facto expostas, o Conselho de Administração deliberou a extinção da Unidade de Ambiente e Laboratório, o que implicará, a curto prazo, o despedimento de todas as trabalhadoras afectas à referida Unidade.*

1.3. O … refere que *o critério que determinou a selecção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo a que se pretende proceder, assentou no facto dos mesmos terem sido especificamente contratados para laborar nesta unidade. Acresce que as categorias profissionais das trabalhadoras abrangidas e as funções que desempenham são insusceptíveis de reconversão para outras funções no ...*

1.4. Em 17/04/2008, realizou-se uma reunião de negociação entre os representantes da entidade empregadora e as trabalhadoras a despedir, incluindo a trabalhadora grávida, objecto do presente parecer, não tendo esta trabalhadora, nem as suas colegas demonstrado qualquer oposição ao despedimento colectivo que as abrange.

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.*

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea *c)* do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres,* que é esta Comissão, conforme artigo 494.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta aquele Código.

2.3. Nos termos do artigo 397.º do Código do Trabalho:

1. Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de microempresa e de pequena empresa, por um lado, ou de média e grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2. Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

a) *Motivos de mercado – redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;*

b) *Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;*

c) *Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.*

2.4. Em conformidade com o artigo 419.º do Código do Trabalho:

1. O empregador que pretenda promover um despedimento colectivo comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger a intenção de proceder ao despedimento.

2. A comunicação a que se refere o número anterior deve ser acompanhada de:

a) *Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo;*
b) *Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;*
c) *Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir;*
d) *Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;*
e) *Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;*
f) *Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da indemnização referida no n.º 1 do artigo 401.º ou da estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.*

3. Na mesma data deve ser enviada cópia da comunicação e dos documentos previstos no número anterior aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.

4. Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos, a intenção de proceder ao despedimento, podendo estes designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis contados da data da recepção daquela comunicação, uma comissão representativa, com o máximo de três ou cinco elementos, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

5. No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão nele designada e aos serviços mencionados no n.º 3 os elementos referidos no n.º 2.

2.5. No despedimento colectivo *sub judice,* a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado, indicou o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, mas não discriminou os sectores organizacionais da empresa.

2.5.1. Dado que as 5 trabalhadoras a despedir correspondem a uma parte dos postos de trabalho a extinguir, em consequência da reestruturação do …, esta indicou os respectivos critérios de selecção daquelas trabalhadoras.

2.6. Na única reunião de negociação entre os representantes da empresa e as trabalhadoras abrangidas pelo despedimento colectivo, incluindo a trabalhadora grávida objecto do presente parecer, estas não demonstraram qualquer oposição ao seu prosseguimento.

2.6.1. Da análise do processo, apesar do quadro do pessoal não reflectir os dois sectores organizacionais do Centro, que, segundo a entidade empregadora, são a Unidade de Biomassa Florestal e a Unidade de Ambiente e Laboratório, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora grávida no presente processo de despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo promovido pelo …, da trabalhadora grávida …

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE JUNHO DE 2008

PARECER N.º 57/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho – Flexibilidade de horário
Processo n.º 222 – FH/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 12/05/2008, a CITE recebeu da empresa …, EM um pedido de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora …

1.2. Em 08/04/2008, a trabalhadora *vem requerer, pelo período de um ano, que lhe seja concedido um horário flexível que lhe permita ficar disponível a partir das 18:00 horas.*

1.2.1. A trabalhadora fundamenta o seu pedido, alegando que *é mãe de um menino de 10 anos, que faz parte do seu agregado familiar* e que *é solteira e vive sozinha com o seu filho, cuja guarda e poder paternal lhe foram exclusivamente conferidos, por sentença transitada em julgado.*

1.2.2. A trabalhadora refere ainda que o seu filho *frequenta o 4.º ano da Escola EB1 da Comenda e tem o seguinte horário: das 9:00h às 12:30 horas e das 14:00h às 17:30 horas.*

1.2.3. *A requerente encontra-se sujeita ao regime de trabalho por turnos.*

1.2.4. *Até ao dia 27 de Março do corrente, aqueles turnos compreendiam-se entre as 8:00h e as 19:00 horas, de segunda a sexta-feira; o que permitia à requerente – que, quando o seu horário não lhe permitia chegar a casa há hora do seu filho sair das aulas, contava com a ajuda de uma vizinha que por ele olhava – conciliar o seu trabalho com a guarda, educação e saúde do seu filho.*

1.2.5. *Sucede que, a partir do dia 28 de Março, o período de referência dos turnos passou a estar compreendido entre as 8:00h de um dia e a 1:00 hora do dia seguinte e a partir de 3 de Abril, prolongou-se até às 2:00 horas da manhã.*

1.2.6. Refere a requerente que *a sujeição à prática de um turno que ultrapasse as 19:00 horas, impede esta, como é evidente, de fazer acompanhamento do seu filho, numa idade tão complicada como é a da pré-adolescência,* obrigando-a *a ter de contar*

com a solidariedade de terceiros para tomar conta do seu filho, ou, quando tal não seja possível, a deixá-lo sozinho em casa até às duas horas da manhã, pois não tem qualquer familiar a quem possa recorrer para o efeito.

1.2.7. A trabalhadora acrescenta, ainda que, pelas razões expostas e *nos termos das disposições conjugadas do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 78.º a 80.º da Regulamentação ao Código do Trabalho (Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho), requer a atribuição de horário de trabalho flexível, de 2.ª a 6.ª feira, com presença obrigatória entre as 14:00 e as 18:00 horas.*

1.3. A empresa pretende recusar o pedido de flexibilidade de horário pelas razões seguintes:

1.3.1. A Administração da …, EM considera que, nos moldes em que o requerimento foi redigido pela trabalhadora, *não constitui um pedido de flexibilidade de horário, mas antes uma alteração ao horário de trabalho definido contratualmente.*

1.3.2. Em 28/04/2008, a entidade empregadora informa a trabalhadora *da intenção de indeferimento do seu pedido de flexibilidade de horário, dado o mesmo colocar, em causa o normal funcionamento da fiscalização do estacionamento público urbano tarifado e das disposições do Código da Estrada e demais legislação complementar, referentes ao estacionamento.*

1.3.3. *O estacionamento público urbano de duração limitada (pago) tem o seu horário de funcionamento definido de segunda a sexta-feira, das 8h30 às 19h30 e aos sábados das 9h00 às 14h00.*

1.3.4. *A fiscalização das demais zonas de estacionamento não tarifado, pelas características das mesmas, não tem um horário de funcionamento definido, devendo essa fiscalização ser realizada em qualquer período do dia, de modo a assegurar o cumprimento das disposições do Código da Estrada e demais legislação complementar.*

1.3.5. *Para esse efeito, a …, EM tem nos seus quadros 9 agentes de fiscalização, os quais têm como competências assegurar a correcta fiscalização do estacionamento público urbano, tarifado e não tarifado, proceder ao bloqueamento e remoção de viaturas em infracção ao disposto no Código da Estrada e demais legislação complementar.*

1.3.6. A empresa conclui que *ao conceder a flexibilidade de horário nos termos requeridos pela trabalhadora, a ..., EM não teria condições de assegurar a normal fiscalização do estacionamento aos Sábados, bem como a fiscalização do estacionamento nos dias úteis após as 19h00, para além de não poder garantir uma efectiva fiscalização das zonas de estacionamento no período entre as 8h30 e as 19h00.*

1.4. Em 07/05/2008, a trabalhadora apresentou a sua apreciação escrita sobre os fundamentos da intenção de recusa ao seu pedido de flexibilidade de horário, em que reforça e reitera a motivação desse pedido, alegando, nomeadamente, que a saída às 18h00, poderá sobrecarregar os seus colegas, pelo que admite, que o seu horário de trabalho se possa prolongar, de 2.ª a 6.ª feira, até às 19h00, que, por lapso, não referiu o trabalho ao sábado, que pretende manter das 9h00 às 14h00, e que, segundo a Administração, a fiscalização após as 19h00, só ocorre, em regra, um dia por semana.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho consagra o direito de os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos trabalharem a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

2.2. Para os trabalhadores não abrangidos pelo regime de trabalho especial para a Administração Pública, as condições de atribuição do direito a trabalhar com flexibilidade de horário encontram-se estabelecidas nos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho.

2.2.1. Com as referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar [alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa].

2.2.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que *o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

a) *Indicação do prazo previsto, até ao máximo de dois anos, ou de três anos no caso de três filhos ou mais;*

b) *Declaração de que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração deste regime de trabalho ou, no caso de flexibilidade de horário, que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.*

2.2.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

2.3. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de flexibilidade de horário à luz dos preceitos constantes dos n.os 2 e 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, em que se entende *por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.* E esses limites dizem respeito àquilo que a flexibilidade de horário deve conter:

a) Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
b) A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
c) Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

2.3.1. É de salientar que, nos termos do n.º 5 do citado artigo 79.º, *o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador.*

2.4. No que tange aos motivos apresentados pela empresa, referidos nos pontos 1.3.1. a 1.3.6. *supra,* retira-se que a pretensão da requerente, apesar de bem fundamentada, a ser satisfeita, iria pôr em causa o normal e regular funcionamento da empresa, no que se refere aos objectivos de gestão e fiscalização do estacionamento público urbano na cidade de …

2.4.1. Com efeito, a empresa alega que tem nos seus quadros 9 agentes de fiscalização, pelo que, ao conceder a flexibilidade de horário, requerida pela trabalhadora, não teria condições de assegurar a normal fiscalização do estacionamento nos dias úteis após as

19h00, em virtude de aquela se encontrar sujeita ao regime de trabalho por turnos, que se prolongam até às 2h00.

2.5. Deste modo, considera-se devidamente fundamentada a intenção de recusa da empresa do pedido formulado pela trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da empresa …, EM, relativo ao pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora …, em virtude de esta pretender trabalhar em regime de turnos que não ultrapassem as 19h00, o que é, no caso em apreço, incompatível com o regime de trabalho por turnos a que se encontra sujeita, uma vez que os referidos turnos se prolongam até às 2h00.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE JUNHO DE 2008

PARECER N.º 58/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho – Flexibilidade de horário
Processo n.º 224 – FH/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 12/05/2008, a CITE recebeu da empresa …, EM um pedido de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora …

1.2. A trabalhadora *vem requerer, pelo período de um ano, que lhe seja concedido um horário flexível que lhe permita ficar disponível a partir das 18:30 horas.*

1.2.1. A trabalhadora fundamenta o seu pedido, alegando que *é mãe de uma bebé de 14 meses, que faz parte do seu agregado familiar,* e que, *apesar de casada, encontra-se separada de facto e vive sozinha com a sua filha, cuja guarda e poder paternal lhe foi exclusivamente atribuída no processo de regulação de poder paternal que corre termos no Tribunal Judicial de Évora.*

1.2.2. A trabalhadora refere ainda que *de forma a poder conciliar o seu trabalho com a guarda da filha, inscreveu esta na Associação da Creche e Jardim-de-Infância de ..., cujo horário de funcionamento é das 7.45 horas às 18.30 horas.*

1.2.3. A requerente *encontra-se sujeita ao regime de trabalho por turnos.*

1.2.4. *Até ao dia 27 de Março do corrente, aqueles turnos compreendiam-se entre as 8:00h e as 19:00 horas, de segunda a sexta-feira; o que permitia à requerente sair do serviço a tempo de recolher a sua filha do Infantário.*

1.2.5. *Mesmo nas semanas em que se encontrava a cumprir o último turno, ou seja mesmo quando terminava o seu horário de trabalho às 19.00 horas, sempre contou com a benevolência e compreensão daquela instituição que aceitavam cuidar do bebé até ela chegar.*

1.2.6. *Sucede que, a partir do dia 28 de Março, o período de referência dos turnos passou a estar compreendido entre as 8:00h de um dia e a 1:00 hora do dia seguinte e a partir de 3 de Abril, prolongou-se até às 2:00 horas da manhã.*

1.2.7. Refere a requerente que *a sujeição à prática de um turno que ultrapasse as 19:00 horas, impede esta, como é evidente, de ir buscar a sua filha dentro do horário de funcionamento dos serviços e coloca-a numa situação muito difícil que é a de ter de arranjar e pagar a alguém que fique com a bebé nas suas ausências, privando a mesma dos cuidados e contacto continuado da mãe, factor essencial ao desenvolvimento físico e psíquico de uma criança de tão tenra idade como é a sua.*

1.2.8. A trabalhadora acrescenta, ainda que, pelas razões expostas e *nos termos das disposições conjugadas dos artigos 45.º, n.º 1, do Código do Trabalho e dos artigos 78.º a 80.º da Regulamentação ao Código do Trabalho (Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho), requer a atribuição de horário de trabalho flexível, de 2.ª a 6.ª feira, com presença obrigatória entre as 9:00 e as 13:00 horas.*

1.3. A empresa pretende recusar o pedido de flexibilidade de horário pelas razões seguintes:

1.3.1. *A Administração da ..., EM considera que, nos moldes em que o requerimento foi redigido pela trabalhadora, não constitui um pedido de flexibilidade de horário, mas antes uma alteração ao horário de trabalho definido contratualmente.*

1.3.2. Em 28/04/2008, a entidade empregadora informa a trabalhadora *da intenção de indeferimento do seu pedido de flexibilidade de horário, dado o mesmo colocar, em causa o normal funcionamento da fiscalização do estacionamento público urbano tarifado e das disposições do Código da Estrada e demais legislação complementar, referentes ao estacionamento.*

1.3.3. *O estacionamento público urbano de duração limitada (pago) tem o seu horário de funcionamento definido de segunda a sexta-feira, das 8h30 às 19h30 e aos sábados das 9h00 às 14h00.*

1.3.4. *A fiscalização das demais zonas de estacionamento não tarifado, pelas características das mesmas, não tem um horário de funcionamento definido, devendo essa fiscalização ser realizada em qualquer período do dia, de modo a assegurar o cumprimento das disposições do Código da Estrada e demais legislação complementar.*

1.3.5. *Para esse efeito, a ..., EM tem nos seus quadros 9 agentes de fiscalização, os quais têm como competências assegurar*

a correcta fiscalização do estacionamento público urbano, tarifado e não tarifado, proceder ao bloqueamento e remoção de viaturas em infracção ao disposto no Código da Estrada e demais legislação complementar.

1.3.6. A empresa conclui que *ao conceder a flexibilidade de horário nos termos requeridos pela trabalhadora, a ..., EM não teria condições de assegurar a normal fiscalização do estacionamento aos Sábados, bem como a fiscalização do estacionamento nos dias úteis após as 19h00, para além de não poder garantir uma efectiva fiscalização das zonas de estacionamento no período entre as 8h30 e as 19h00.*

1.4. A trabalhadora apresentou a sua apreciação escrita sobre os fundamentos da intenção de recusa ao seu pedido de flexibilidade de horário, em que reforça e reitera a motivação desse pedido, alegando, nomeadamente, que, por lapso, não referiu o trabalho ao sábado, que pretende manter das 9h00 às 14h00.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho consagra o direito de os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos trabalharem a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

2.2. Para os trabalhadores não abrangidos pelo regime de trabalho especial para a Administração Pública, as condições de atribuição do direito a trabalhar com flexibilidade de horário encontram-se estabelecidas nos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho.

2.2.1. Com as referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar [alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa].

2.2.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que *o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

a) *Indicação do prazo previsto, até ao máximo de dois anos, ou de três anos no caso de três filhos ou mais;*

b) *Declaração de que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração deste regime de trabalho ou, no caso de flexibilidade de horário, que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.*

2.2.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

2.3. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de flexibilidade de horário à luz dos preceitos constantes dos n.os 2 e 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, em que se entende *por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.* E esses limites dizem respeito àquilo que a flexibilidade de horário deve conter:

a) Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
b) A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
c) Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

2.3.1. É de salientar que, nos termos do n.º 5 do citado artigo 79.º, *o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador.*

2.4. No que tange aos motivos apresentados pela empresa, referidos nos pontos 1.3.1. a 1.3.6., *supra,* retira-se que a pretensão da requerente, apesar de bem fundamentada, a ser satisfeita, iria pôr em causa o normal e regular funcionamento da empresa, no que se refere aos objectivos de gestão e fiscalização do estacionamento público urbano na cidade de …

2.4.1. Com efeito a empresa alega que tem nos seus quadros 9 agentes de fiscalização, pelo que ao conceder a flexibilidade de horário, requerida pela trabalhadora, não teria condições de assegurar a normal fiscalização do estacionamento nos dias úteis após as

19h00, em virtude de aquela se encontrar sujeita ao regime de trabalho por turnos, que se prolongam até às 2h00.

2.5. Deste modo, considera-se devidamente fundamentada a intenção de recusa da empresa do pedido formulado pela trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da empresa …, EM, relativo ao pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora …, em virtude de esta pretender trabalhar em regime de turnos que não ultrapassem as 19h00, o que é, no caso em apreço, incompatível com o regime de trabalho por turnos a que se encontra sujeita, uma vez que os referidos turnos se prolongam até às 2h00.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE JUNHO DE 2008

PARECER N.º 59/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho – Flexibilidade de horário
Processo n.º 226 – FH/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 12/05/2008, a CITE recebeu da empresa …, EM um pedido de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário apresentado pelo trabalhador …

1.2. O trabalhador *vem requerer, pelo período de um ano, que lhe seja concedido um horário flexível que lhe permita ficar disponível a partir das 19:00 horas.*

1.2.1. O trabalhador fundamenta o seu pedido, alegando que *é casado e pai de uma menina de 5 meses de idade, que faz parte do seu agregado familiar.*

1.2.2. O trabalhador refere ainda que *a sua esposa tem igualmente actividade profissional, pois é Enfermeira de profissão e trabalha no Hospital José Joaquim Fernandes em Beja e tem o seu regime de trabalho por turnos, o que implica manter rotatividade de horário durante toda a semana, com turnos diurnos e nocturnos.*

1.2.3. E acrescenta que *frequenta o Curso de Biologia e Recursos Naturais na Escola Superior Agrária de Beja, estando no 2.º ano e tendo o Estatuto de Trabalhador Estudante, que durante o dia a bebé fica à guarda da avó materna até cerca das 20.00 horas e que é o requerente que normalmente lhe dá banho, a adormece e a deita, e que frequentemente só chega do trabalho depois das 21.00 horas.*

1.2.4. O requerente *encontra-se sujeito ao regime de trabalho por turnos.*

1.2.5. *Até ao dia 27 de Março do corrente, aqueles turnos compreendiam-se entre as 8:00h e as 19:00 horas, de segunda a sexta-feira; o que permitia conciliar o trabalho com a guarda da bebé.*

1.2.6. *Sucede que, a partir do dia 28 de Março, o período de referência dos turnos passou a estar compreendido entre as 8:00h de um dia e a 1:00 hora do dia seguinte e a partir do dia 3 de Abril, prolongou-se até às 2:00 horas da manhã.*

1.2.7. Refere o requerente que *além de ser impossível conciliar o seu horário de trabalho com o da esposa para que esteja sempre um disponível para tomar conta da bebé, a sujeição à prática de um turno que ultrapasse as 19.00 horas priva a bebé dos cuidados e do contacto com o pai, um factor essencial ao desenvolvimento físico e psíquico de uma criança de tão tenra idade, obrigando-o a ter de contar com a solidariedade de terceiros para tomar conta da sua bebé.*

1.2.8. O trabalhador acrescenta, ainda que, pelas razões expostas *e nos termos das disposições conjugadas dos artigos 45.º, n.º 1, do Código do Trabalho e dos artigos 78.º a 80.º da Regulamentação ao Código do Trabalho (Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho), requer a atribuição de horário de trabalho flexível, de 2.ª a 6.ª feira, com presença obrigatória entre as 9:00 e as 13:00 horas.*

1.3. A empresa pretende recusar o pedido de flexibilidade de horário pelas razões seguintes:

1.3.1. A Administração da …, EM considera que, nos moldes em que o requerimento foi redigido pelo trabalhador, *não constitui um pedido de flexibilidade de horário, mas antes uma alteração ao horário de trabalho definido contratualmente.*

1.3.2. Em 29/04/2008, a entidade empregadora informa o trabalhador *da intenção de indeferimento do seu pedido de flexibilidade de horário, dado o mesmo colocar, em causa o normal funcionamento da fiscalização do estacionamento público urbano tarifado e das disposições do Código da Estrada e demais legislação complementar, referentes ao estacionamento.*

1.3.3. *O estacionamento público urbano de duração limitada (pago), tem o seu horário de funcionamento definido de segunda a sexta-feira, das 8h30 às 19h30 e aos sábados das 9h00 às 14h00.*

1.3.4. *A fiscalização das demais zonas de estacionamento não tarifado, pelas características das mesmas, não tem um horário de funcionamento definido, devendo essa fiscalização ser realizada em qualquer período do dia, de modo a assegurar o cumprimento das disposições do Código da Estrada e demais legislação complementar.*

1.3.5. *Para esse efeito, a ..., EM tem nos seus quadros oito (8) agentes de fiscalização, os quais têm como competências assegurar*

a correcta fiscalização do estacionamento público urbano, tarifado e não tarifado, proceder ao bloqueamento e remoção de viaturas em infracção ao disposto no Código da Estrada e demais legislação complementar.

1.3.6. A empresa conclui que *ao conceder a flexibilidade de horário nos termos requeridos pelo trabalhador, a ..., EM não teria condições de assegurar a normal fiscalização do estacionamento aos sábados, bem como a fiscalização do estacionamento nos dias úteis após as 19h00, para além de não poder garantir uma efectiva fiscalização das zonas de estacionamento no período entre as 8h30 e as 19h00.*

1.4. O trabalhador apresentou a sua apreciação escrita sobre os fundamentos da intenção de recusa ao seu pedido de flexibilidade de horário, em que reforça e reitera a motivação desse pedido, alegando, nomeadamente, que, por lapso, não referiu o trabalho ao sábado, que pretende manter das 9h00 às 14h00.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho consagra o direito de os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos trabalharem a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

2.2. Para os trabalhadores não abrangidos pelo regime de trabalho especial para a Administração Pública, as condições de atribuição do direito a trabalhar com flexibilidade de horário encontram-se estabelecidas nos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho.

2.2.1. Com as referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar [alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa].

2.2.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que *o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

a) *Indicação do prazo previsto, até ao máximo de dois anos, ou de três anos no caso de três filhos ou mais;*

b) *Declaração de que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração deste regime de trabalho ou, no caso de flexibilidade de horário, que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.*

2.2.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004).

2.3. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de flexibilidade de horário à luz dos preceitos constantes dos n.ºs 2 e 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, em que se entende *por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário*. E esses limites dizem respeito àquilo que a flexibilidade de horário deve conter:

a) Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
b) A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
c) Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

2.3.1. É de salientar que, nos termos do n.º 5 do citado artigo 79.º, *o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador.*

2.4. No que tange aos motivos apresentados pela empresa, referidos nos pontos 1.3.1. a 1.3.6., *supra,* retira-se que a pretensão do requerente, apesar de fundamentada, a ser satisfeita, iria pôr em causa o normal e regular funcionamento da empresa, no que se refere aos objectivos de gestão e fiscalização do estacionamento público urbano na cidade de …

2.4.1. Com efeito a empresa alega que tem nos seus quadros 8 agentes de fiscalização, pelo que ao conceder a flexibilidade de horário, requerida pelo trabalhador, não teria condições de assegurar a normal fiscalização do estacionamento nos dias úteis após as 19h00, em virtude de aquele se encontrar sujeito ao regime de trabalho por turnos, que se prolongam até às 2h00.

2.5. Deste modo, considera-se devidamente fundamentada a intenção de recusa da empresa do pedido formulado pelo trabalhador.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da empresa …, EM, relativo ao pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário apresentado pelo trabalhador …, em virtude de este pretender trabalhar em regime de turnos que não ultrapassem as 19h00, o que é, no caso em apreço, incompatível com o regime de trabalho por turnos a que se encontra sujeito, uma vez que os referidos turnos se prolongam até às 2h00.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE JUNHO DE 2008

PARECER N.º 60/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 235 – DG/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 16 de Maio de 2008, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos da legislação mencionada em epígrafe, subscrito pelo mandatário da … – Delegação de Matosinhos, relativamente à trabalhadora grávida …

1.1.1. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida.

1.1.2. Em 14 de Fevereiro de 2008, o Vice-Presidente da …, decidiu instaurar processo disciplinar à arguida, com base numa participação disciplinar elaborada pela directora técnica da Casa … – Senhora Dr.ª …, da qual constam os factos imputados à trabalhadora na nota de culpa (fls. 1 a 5).

1.1.3. No dia 15 de Fevereiro de 2008, a arguida foi suspensa preventivamente do exercício das suas funções (fl. 6-A). No entanto, em 8 de Abril de 2008, a entidade patronal fez cessar a sua suspensão (fl. 47).

1.2. Durante o decurso do inquérito foram ouvidas 8 testemunhas, que são colaboradoras da entidade patronal:

– A testemunha …, directora técnica da instituição, declarou que a arguida sempre desempenhou deficientemente as suas funções, e que tal passou a ser mais frequente a partir de Janeiro de 2008.
Mais declarou que a trabalhadora não encomendava atempadamente os géneros alimentares necessários e não confeccionava adequadamente os alimentos, o que motivou queixas das utentes.
Declarou ainda que a arguida não encomendou os géneros necessários para as refeições do dia 21 de Janeiro de 2008, o que levou a mesma a confeccionar asas de frango, refeição que considera inaceitável para os padrões da instituição.
Igualmente declarou que confrontou a arguida sobre tal e que esta levantou a voz e exigiu que a ementa lhe passasse a ser entregue

antes de sexta-feira, sendo que a elaboração da ementa é uma tarefa da arguida, embora seja ajudada por uma técnica.

Declarou ainda que, no dia 23 de Janeiro de 2008, foi informada que o armazém onde se encontram armazenados os produtos alimentares se encontrava mal organizado e as prateleiras se encontravam com gordura, e que foi ao local e constatou que havia várias embalagens de farinha que se encontravam podres.

Mais declarou que, no dia 31 de Janeiro de 2008, foi informada que as utentes e crianças que saíram da instituição antes das 8h tiveram de comer bolachas, devido ao facto de a trabalhadora não ter providenciado por haver pão, e que quando confrontou a mesma esta afirmou que se tinha esquecido.

Declarou ainda que, no dia 6 de Fevereiro de 2008, ligou para a cozinha e questionou a arguida sobre o motivo da avaria dos bicos do fogão e que esta respondeu aos gritos que *só nos preocupávamos com o que não devíamos,* mas que o bico pequeno tinha ficado entupido, devido à limpeza por si efectuada e que ainda não tinha tido tempo de tratar do assunto.

Por último, declarou que, no dia 13 de Fevereiro de 2008, por decisão da direcção da entidade patronal, questionou a trabalhadora sobre o facto de no dia anterior ter estado nas imediações da Casa …, e lhe pediu para se justificar por escrito. No entanto, a arguida afirmou de forma agressiva e grosseira que *ninguém tinha nada a ver com o que ela fazia fora das instalações da ..., e que o que eu faço fora daqueles portões ninguém tem nada a ver com isso e faço o relatório se tiver tempo* (fls. 9 a 10).

– A testemunha …, chefe de secção, declarou que, na sequência da Senhora Dr.ª … ter comunicado à trabalhadora que a Presidente da Direcção da … lhe exigia comunicação escrita sobre a sua presença e a de outras pessoas no portão de acesso às instalações da casa …, na noite de 12 de Fevereiro de 2008, a arguida afirmou de forma arrogante que ninguém tinha nada a ver com o que se passava fora das instalações da … (fl. 11).
– A testemunha …, educadora social, declarou que a arguida não encomendou os géneros alimentares necessários para confeccionar a refeição do almoço do dia 21 de Janeiro de 2008, e que tal originou que tivesse cozinhado asas de frango, refeição esta que não corresponde, de forma alguma, aos padrões da instituição.

  Mais declarou que a arguida, ao ser confrontada pela directora técnica sobre o assunto, levantou a voz e de forma malcriada e grosseira exigiu que a ementa lhe passasse a ser entregue antes de sexta-feira.

  Mais declarou que, no dia 23 de Janeiro de 2008, deu conhecimento à Senhora Dr.ª … do estado em que se encontrava o armazém dos

produtos alimentares, uma vez que havia produtos armazenados fora de prazo e havia gordura nas prateleiras onde se encontravam embalagens de farinha já deteriorada, que acabaram por serem deitados no lixo, por ordem da directora técnica.

Igualmente declarou que, no dia 6 de Fevereiro de 2008, comunicou à Senhora Dr.ª … que havia problemas com o funcionamento do fogão e que esta comunicou de imediato com a trabalhadora, embora não tivesse ouvido a conversa entre ambas (fls. 12 a 14).

– A testemunha …, ajudante de lar, declarou que a arguida não é cuidadosa no se refere à limpeza da cozinha e que só descongelava os géneros alimentares, em cima da hora.

  Mais declarou que a arguida não aceita reparos sobre o seu trabalho e que não é educada com as colegas, crianças, superiores e utentes da instituição (fl. 15).

– A testemunha …, ajudante de lar, declarou que confirmava os acontecimentos ocorridos no dia 21 de Janeiro de 2008, e que não se recordava dos acontecimentos ocorridos no dia 25 de Janeiro de 2008, mas que, em Janeiro de 2008, a arguida se tinha esquecido de descongelar os alimentos para a refeição do jantar e tinha sido necessário descongelar géneros alimentares à pressa.

  Igualmente declarou que, no dia 31 de Janeiro de 2008, e em outros dias que não sabe precisar, a arguida se esqueceu de congelar o pão e não houve pão para o pequeno almoço, o que levou a que fossem dadas bolachas às utentes.

  Declarou ainda que foi informado pela sua colega do turno da noite que os bicos do fogão se encontravam avariados.

  Mais declarou que, quando chamava a arguida a atenção para qualquer facto, esta se mostrava arrogante e que chegou a dizer à Senhora Dr.ª … que se queria ir embora, devido à postura assumida pela arguida (fls. 15 a 16).

– A testemunha …, ajudante de lar, declarou que quando entrava ao serviço se dirigia à cozinha para retirar do congelador o pão para o pequeno almoço do dia seguinte e que, por várias vezes, aconteceu não haver pão para a refeição do pequeno almoço, mas que não se recordava se tal tinha sucedido no dia 31, e que quando perguntava à arguida pelo pão esta respondia que não o ia buscar.

  Mais declarou que a Senhora Dr.ª … a tinha informado que quem ia buscar o pão era a D. …, quando não havia ajudante de lar (fls. 18 a 19).

– A testemunha …, ajudante de lar, declarou que, durante o mês de Janeiro e princípios de Fevereiro de 2008, a arguida se esqueceu de descongelar atempadamente os géneros alimentares para confeccionar as refeições, o que levou a que tivessem de ser descongelados à pressa.

Mais declarou que, nos dias em que a arguida tinha obrigação de ir buscar o pão e se esquecia de tal, tinham que dar bolachas e cereais às utentes, e havia utentes que não levavam sandes para o trabalho (fls. 20 a 21).

– A testemunha …, ajudante de lar, referiu que a trabalhadora não aceitava que fossem feitos reparos sobre o seu trabalho, e que no mês de Fevereiro de 2008, na hora do jantar, não conseguiu acender os bicos do fogão e que na referida altura a Senhora Dr.ª … a informou que os bicos do fogão estavam entupidos,

Ainda assim, no dia seguinte, a arguida perguntou-lhe com agressividade e maus modos se tinha ido informar as doutoras que os bicos do fogão se encontravam entupidos, o que não era verdade, visto ter deixado tudo em condições de funcionar antes de sair.

Mais referiu que questionou a trabalhadora sobre tal e esta afirmou que tal se devia ao facto de ter molhado bastante os bicos do fogão, aquando da limpeza realizada.

Igualmente referiu que reparava que a linguagem e a postura da arguida para com os colegas, utentes, crianças e superioras hierárquicas era sempre de grande agressividade e falta de respeito, e em voz alta (fls. 22 a 23).

1.3. Da nota de culpa (a fls. 28 a 35) consta, em síntese, que:

1.3.1. A arguida foi contratada no dia 1 de Dezembro de 2005, para exercer as funções correspondentes à categoria profissional de cozinheira na Casa …, (estrutura destinada ao acolhimento de vítimas de violência doméstica acompanhadas ou não de filhos menores), sendo responsável pela preparação e confecção dos alimentos destinados às refeições das utilizadoras da estrutura e do serviço de apoio domiciliário, pela elaboração das ementas, pela recepção e verificação dos produtos alimentares e pela sua conservação (artigo 1.º).

1.3.2. Devido ao facto de a direcção da entidade patronal ter procedido a um ajuste das funções desempenhadas pela arguida e esta ter aceite, a trabalhadora passou ainda a ser responsável pelo cumprimento e a elaboração da ementa definitiva, por servir os almoços, pela arrumação e limpeza diária do armazém onde são guardados os géneros alimentares e por tirar os produtos necessários para a preparação do jantar e pequeno almoço de todos os dias da semana (artigos 2.º e 3.º).

1.3.3. As referidas tarefas nunca foram cumpridas de forma satisfatória pela arguida, nem informou superiormente das falhas e erros cometidos, o que impediu a rápida solução do problema,

sendo que a equipa técnica veio a tomar conhecimento de tal através de trabalhadoras e de utentes (artigos 4.º e 5.º).

1.3.4. As falhas apontadas à arguida traduzem-se no facto de esta se ter esquecido de emcomendar atempadamente de géneros alimentares e na forma desleixada com que, muitas vezes, confeccionou os alimentos, para além da falta de cuidados na higiene e limpeza da cozinha, equipamentos e armazém, sendo que, quando era chamada a atenção sobre o assunto, desvalorizava os problemas e referia que se tinha esquecido (artigo 5.º).

1.3.5. A trabalhadora era malcriada sempre que lhe era feita alguma observação por parte de colegas ou superioras hierárquicas, e que embora tenha sido chamada a atenção pela directora técnica e pela presidente da direcção sobre tal, a arguida continuou com o mesmo tipo de comportamento (artigo 10.º).

1.3.5.1. No dia 21 de Janeiro de 2008, a arguida confeccionou asas de frango para a refeição do almoço, devido ao facto de não ter efectuado atempadamente a encomenda no talho para a referida refeição, sendo que tal não era apropriado para servir às utentes da casa de abrigo e às utentes do serviço de apoio domiciliário (artigo 11.º).

1.3.5.2. A arguida foi repreendida pela directora técnica sobre os acontecimentos ocorridos no dia 21 de Janeiro, e, em vez de admitir o erro e não voltar a repetir tal, levantou a voz e de forma agressiva exigiu que a ementa lhe fosse entregue antes de sexta-feira, e que queria ser confrontada de imediato com a direcção, evidenciando desprezo pelo poder hierárquico da directora técnica (artigo 14.º).

1.3.5.3. No dia 23 de Janeiro de 2008, foi constatado que o armazém onde são guardados os géneros alimentares se encontrava em péssimas condições de organização e limpeza e que as estantes se encontravam gordurosas e com pacotes de farinha já apodrecida, o que levou a que tivessem sido deitados ao lixo, por ordem da directora técnica, tendo provocado prejuízo à entidade patronal (artigos 16.º e 17.º).

1.3.5.4. Em 31 de Janeiro de 2008, a Senhora Dr.ª … foi informada da falta de pão para a refeição do pequeno

almoço das utentes, sendo que tal deve-se à falta de a arguida não ter congelado o pão (artigo 18.º).

1.3.5.5. Em 6 de Fevereiro de 2008, a Senhora Dr.ª … telefonou para a cozinha e questionou a trabalhadora porque não tinha sido dado conhecimento da avaria dos bicos do fogão, que se mantinha há vários turnos e não tinha sido feita qualquer diligência para a sua reparação, e a arguida levantou a voz de forma grosseira e afirmou que *só nos preocupávamos com o que não devíamos,* e que o bico mais pequeno do fogão não estava avariado, mas sim entupido, na sequência da limpeza realizada na semana anterior e que ainda não tinha tido tempo de o verificar (artigos 19.º a 21.º).

1.3.5.6. Em 12 de Fevereiro de 2008, foi constatada a presença da arguida, de outra colega e de uma ex-utente nas imediações da Casa …, e a arguida sabia que não era permitido estar naquele local, em razão da necessidade de manter o sigilo sobre a localização daquela casa para protecção das utentes, vítimas de violência. Nessa sequência, e em 13 de Fevereiro de 2008, a directora técnica dirigiu-se à arguida e solicitou-lhe que apresentasse uma justificação escrita à presidente da direcção sobre o motivo da sua presença junto aos portões da Casa …, no dia seguinte.
No entanto, a arguida de forma grosseira e agressiva respondeu que *Ninguém tinha nada a ver com o que ela fazia fora das instalações da …, e o que eu faço fora daquelas portas ninguém tem nada a ver com isso e faço o relatório se tiver tempo* (artigos 24.º a 29.º).

1.3.5.7. No dia 13 de Fevereiro de 2008, por ordem da direcção, foi comunicado à arguida que estava suspensa das suas funções e que deveria abandonar as instalações da entidade patronal e aguardar em casa o decurso do processo.
No entanto, no dia 14 de Fevereiro de 2008, a arguida apresentou-se ao serviço, e abusando da confiança que antes lhe tinha sido depositada, usou a chave das instalações que não tinha devolvido e dirigiu-se à cozinha, fardou-se e iniciou o seu dia de trabalho,

ignorando a situação, embora se encontrasse já na cozinha uma outra trabalhadora para a substituir.
Apesar de a directora técnica e a directora de serviços terem tentado fazer cumprir a ordem de suspensão, a arguida recusou-se a sair da cozinha e só após intervenção da Presidente da Direcção abandonou as instalações (artigos 30.º a 34.º).

1.3.5.8. Com os comportamentos descritos a arguida violou os seus deveres profissionais, nomeadamente os constantes das alíneas *a), d), e), f)* e *i)* do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, sendo passíveis de despedimento com justa causa nos termos das alíneas *a), c), d), e)* e *h)* do n.º 1 e n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho (artigo 35.º).

1.3.5.9. A entidade patronal fixou à trabalhadora um prazo de 10 dias úteis, para, querendo, consultar o processo e responder por escrito à nota de culpa, e requerer quaisquer diligências probatórias pertinentes para a descoberta da verdade.

1.4. Na resposta à nota de culpa (a fls. 36 a 43 dos autos), a trabalhadora alegou, em síntese, que:

a) é falso que tenha cometido falhas, erros ou esquecimentos sucessivos;
b) é pessoa frontal, directa e sincera e que tal não pode ser confundido com má educação e agressividade;
c) a entidade patronal se limitou a fazer considerações de ordem vaga nos artigos 4.º a 10.º da nota de culpa;
d) no dia 21 de Janeiro de 2008, cozinhou asas de frango para a refeição do almoço, embora as ementas sejam elaboradas pela nutricionista, que as envia às sextas-feiras, via e-mail, para o computador da Senhora Dr.ª …, para que lhe possam ser transmitidas;
e) só tomou conhecimento da ementa semanal na segunda-feira, dia 21 de Janeiro;
f) foi chamada a atenção pela sua superiora hierárquica, pelo facto de ter confeccionado asas de frango e que perante tal solicitou que as ementas lhe fossem entregues antes de sexta-feira, mas que não falou de forma arrogante e grosseira à sua superiora hierárquica;
g) efectua a limpeza e arrumação do armazém onde ficam armazenados os géneros alimentares, em conjunto com a Senhora Dr.ª …; e que foi detectado que havia farinha em avançado estado de deterioração no referido armazém, mas que foi peneirada para ser reutilizada;

h) quem congela o pão é a ajudante de lar que se encontra de turno após as 16h, e que tal não foi feito na véspera do dia 31, devido ao facto de a ajudante de lar se encontrar de folga;
i) por vezes, supria tarefas que não lhe competiam e ia no seu automóvel buscar o pão;
j) no dia 6 de Fevereiro de 2008, a Senhora Dr.ª … lhe ligou a perguntar porque não funcionavam os dois bicos de gás do fogão e respondeu que apenas um se encontrava entupido e não avariado, mas que quando pudesse iria verificar e não levantou a voz e falou grosseiramente com a referida superiora hierárquica;
k) aquando dos acontecimento narrados em *j)* disse que *só se preocupavam com o que não deviam* porque considerou mais importante o facto de a máquina de lavar loiça se encontrar avariada há já algum tempo, bem como a torneira da bancada do peixe, mas não respondeu aos gritos, conforme refere a nota de culpa;
l) no dia 12 de Fevereiro de 2008, estacionou na rua da Casa … a cerca de 25 metros de distância dos portões da mesma para apanhar uma colega que lhe tinha pedido boleia, e que quando foi confrontada sobre o assunto pela sua superiora hierárquica referiu que *ninguém tinha nada a ver com o que ela fazia fora das instalações da* …, mas não falou de forma agressiva e grosseira;
m) relativamente ao ocorrido no dia 13 de Fevereiro de 2008, que se prende com o facto de lhe ter sido comunicado verbalmente a sua suspensão pela Senhora Dr.ª …, a entidade patronal sabe que a lei exige forma escrita para a suspensão preventiva de um/a trabalhador/a.

1.5. A trabalhadora arguida requereu a audição de três testemunhas, nomeadamente de …, … e … No entanto, apenas foram ouvidas duas testemunhas, embora tenha sido agendada data para a inquirição das três testemunhas (fls. 48 e segts. do processo).

– A testemunha … declarou que, desempenhou as funções de ajudante de lar na …, entre finais de Fevereiro e Outubro de 2007, e que nada sabia sobre os factos imputados à arguida.
– A testemunha … declarou que, no dia 12 de Fevereiro de 2008, acompanhou a arguida e uma colega da trabalhadora de nome … ao portão das instalações da …, e que abandonaram o local e esperaram cerca de alguns minutos pela D. … a sensivelmente 30 metros das instalações, com o objectivo de esta poder apanhar boleia da trabalhadora.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. No que se refere às acusações constantes dos artigos 4.º a 10.º da nota de culpa, que se prende com o facto de a arguida eventualmente não ter cumprido certas tarefas, ou em que terão ocorrido falhas e erros e em que a trabalhadora terá sido agressiva e mal educada para os colegas, superioras hierárquicas e utentes, afigura-se-nos que tais factos não se encontram devidamente circunstanciados, em termos de tempo, de modo e de lugar, conforme dispõe o n.º 1 do artigo 411.º do Código do Trabalho, uma vez que não consta da nota de culpa as situações concretas, nem o período de tempo em que terão ocorrido.

2.1.1. À arguida, entre outras funções, cabe efectuar as refeições, a limpeza do armazém (fl. 1), velar pela conservação dos géneros alimentares, encomendar os géneros alimentares necessários para confeccionar as refeições, elaborar as ementas semanais, em conjunto com a Senhora Dr.ª …, e efectuar a limpeza da cozinha e dos equipamentos instalados (fls. 1, 8 a 10, 12 a 14 e 22).

Ainda assim, e muito embora a arguida tenha cozinhado asas de frango para a refeição do almoço do dia 21 de Janeiro de 2008, não se pode considerar provado que tal tenha sucedido em razão de a arguida não ter efectuado a encomenda no talho, na medida em que a testemunha … refere que a ementa para segunda-feira não incluía a confecção de alimentos vindos do talho (cfr. fl. 12 do processo – 11.º a 13.º da nota de culpa).

Ainda quanto ao facto de a arguida ter sido repreendida pela Senhora Dr.ª … e ter levantado a voz e de forma grosseira ter exigido que a ementa semanal lhe passasse a ser entregue antes de sexta-feira e de forma arrogante ter dito que estava disposta a ser confrontada com a direcção, embora se afigure incorrecto o modo com a arguida se dirigiu àquela superiora hierárquica (cfr. fls. 1, 8 e 12 do processo – 14.º e 15.º da nota de culpa), também não se poderá considerar que a ementa lhe tenha sido entregue atempadamente, na medida em que a ementa semanal era elaborada conjuntamente com a nutricionista e a trabalhadora refere que tal apenas lhe foi entregue no dia 21, e as testemunhas ouvidas não se debruçaram sobre este facto.

2.1.2. No que se refere ao facto de ter sido detectado no armazém onde são guardados os géneros alimentares, que as estantes se encontravam gordurosas e havia farinha deteriorada, cujas embalagens foram deitadas ao lixo, e quanto ao facto de não ter havido pão para a refeição do pequeno almoço do dia 31 de

Janeiro de 2008, tal encontra-se provado (cfr. fl. 1, depoimento de … a fl. 9, depoimento de … a fl. 13, depoimento de … a fl. 16, depoimento de … a fl. 18 e depoimento de … a fl. 20 do processo – 16.º a 18.º da nota de culpa).

Ainda assim, e muito embora seja de censurar a conduta da trabalhadora, estes comportamentos, por si só, não constituem justa causa de despedimento, dado não se encontrarem reunidos os requisitos previstos nos n.os 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, de acordo com a jurisprudência dos tribunais.

2.1.3. No que respeita ao facto de a arguida ter entupido o bico mais pequeno do fogão, na sequência da limpeza realizada, e ao facto de, na sequência de ter sido questionada pela Senhora Dr.ª … sobre o assunto, ter levantado a voz e grosseiramente ter afirmado àquela superiora hierárquica que só nos *preocupávamos com o que não devíamos* verifica-se que tal sucedeu (cfr. fl. 1, depoimento de … a fl. 9, depoimento de … a fl. 13 e depoimento de … a fl. 22 dos autos – 19.º a 23.º da nota de culpa).

Ainda assim, não se poderá considerar que, com tal comportamento, a arguida tenha impossibilitado a relação laboral e tenha causado prejuízos sérios à sua entidade patronal e como tal se encontrem reunidos os requisitos para o despedimento com justa causa nos termos dos n.os 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

2.1.4. No que se refere ao facto de a arguida se ter deslocado acompanhada de uma colega e de outra pessoa aos portões da Casa … (cfr. fl. 1, depoimento de … a fl. 50 do processo – artigos 24.º a 28.º), afigura-se-nos que com tal comportamento a trabalhadora não cometeu nenhuma infracção disciplinar, na medida em que esta apenas deixou a sua colega e abandonou imediatamente o local, e esperou cerca de alguns minutos pela D. … a sensivelmente 30 metros das instalações e não junto aos portões, com o objectivo de esta poder ter boleia da trabalhadora (cfr. depoimento de …, a fl. 50 do processo).

Ainda quanto ao facto de à arguida ter sido solicitado pela directora técnica que apresentasse uma justificação escrita da sua presença junto aos portões da Casa … e não ter cumprido a ordem dada por aquela superiora hierárquica e ter afirmado com grosseria e agressividade que *ninguém tinha nada a ver com o que ela fazia fora das instalações da ..., o que eu faço fora daqueles portões ninguém tem nada a ver com isso e faço o relatório se tiver tempo* – embora se afigure incorrecto tal comportamento, também não se encontram reunidos os requi-

sitos para o despedimento com justa causa nos termos dos n.os 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

2.1.5. Ainda no que se refere ao facto de a arguida ter sido suspensa preventivamente das suas funções, de forma verbal, e se ter apresentado ao serviço no dia 14 de Fevereiro de 2008 contra a vontade da entidade patronal, considera-se que a trabalhadora não desobedeceu a ordens recebidas, na medida em que a suspensão preventiva do/a trabalhador/a pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justificasse que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos e que não foi possível elaborar a nota de culpa (*vide* n.º 2 do artigo 417.º do Código do Trabalho), pelo que, e assim sendo, os restantes factos narrados nos artigos 32.º a 34.º da nota de culpa não fazem qualquer sentido.
Face ao que precede, e muito embora alguns comportamentos da trabalhadora devam ser censurados, não se afigura resultar do processo disciplinar que o comportamento da trabalhadora tenha impossibilitado a relação laboral e como tal se encontre preenchido o requisito previsto no n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho.
Também no que diz respeito ao requisito previsto no n.º 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, e muito embora a entidade patronal alegue que com as embalagens de farinha deitadas ao lixo houve prejuízo para a instituição, dos dados do processo não se retiram factos concretos e provados capazes de fundamentar qualquer prejuízo grave para a empresa.

III – CONCLUSÃO

3.1. Alguns dos factos não se encontram devidamente circunstanciados, em termos de tempo, de modo e de lugar, conforme dispõe o n.º 1 do artigo 411.º do Código do Trabalho.

3.2. A entidade patronal comprovou as acusações constantes dos pontos 1.3.5.2., 1.3.5.3., 1.3.5.4., 1.3.5.5. e 2.ª parte do ponto 1.3.5.6. do parecer, mas os comportamentos da trabalhadora não se integram no conceito de justa causa de despedimento, uma vez que não se encontram reunidos os requisitos previstos nos n.os 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, nomeadamente um comportamento culposo da trabalhadora que, *(...) pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laborar (...),* e que

tal comportamento lese seriamente o empregador, conforme tem sido entendimento da jurisprudência dos tribunais.

3.3. Embora o comportamento da trabalhadora mereça ser censurado, a sanção despedimento no presente caso afigura-se excessiva, uma vez que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e ao grau de culpa do infractor, só devendo aplicar-se a sanção despedimento quando o comportamento do trabalhador torne, pelas suas consequências, prática e imediatamente impossível a subsistência da relação laboral.

3.4. Face ao que antecede, afigura-se-nos que a … não ilidiu, em termos suficientes, a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, sendo o parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida …

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE JUNHO DE 2008, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA

PARECER N.º 61/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 231 – DG/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 14/05/2008, a CITE recebeu do Senhor Dr. …, em representação da empresa …, S.A., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida …, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/ /2004, de 29 de Julho.

1.2. Em 27/03/2008, a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida a nota de culpa, na qual refere o seguinte:

1.2.1. *A arguente é uma sociedade comercial que, na prossecução do seu escopo social, se dedica a todo o comércio de compra e venda e comercialização de artigos de desporto.*

1.2.2. *A arguida, por sua vez, foi admitida ao serviço da arguente mediante contrato de trabalho celebrado em 8 de Junho de 2002 e, actualmente, tem a categoria profissional de Operadora 1 e exerce as suas funções no estabelecimento da arguente situado no Centro Comercial ..., em Lisboa.*

1.2.3. *De acordo com os procedimentos internos em vigor no seio da arguente, os colaboradores não podem guardar ou reservar artigos que estão à venda na Loja.*

1.2.4. *No dia 11/02/2008, o Gerente de Loja tomou conhecimento de uma situação que envolvia a arguida, nomeadamente, que esta escondia artigos que se encontravam à venda na Loja, em diversos pontos do armazém, com a intenção de os fazer aparecer no final dos saldos e assim beneficiar das promoções habitualmente feitas aos artigos únicos.*

1.2.5. *De imediato foi confrontada a arguida, que confessou a factualidade supra, ou seja, que já há vários anos que adoptava esta prática, que efectivamente guardava artigos da Loja, sobretudo da área têxtil, com o objectivo de os adquirir mais barato no*

período de saldos, tendo perfeito conhecimento que tal era expressamente proibido segundo regras da arguente e que estava a lesar a sua entidade patronal.

1.2.6. *Seguidamente a arguida apresentou a sua demissão, que posteriormente veio a revogar.*

1.2.7. A entidade empregadora conclui que *a arguida, como Vendedora, exerce uma função de responsabilidade considerável, numa empresa em que a actividade consiste no comércio de artigos altamente cobiçáveis e apetecíveis, cabe-lhe um empenho especial pelo combate a situações deste género.*

1.2.8. *Além disso, tinha perfeito conhecimento das regras definidas pela arguente, sabendo que não podia guardar artigos para si própria, com o intuito de os adquirir por um preço mais barato na época de saldos e que a sua conduta consistia numa clara violação dos seus deveres laborais.*

1.2.9. A empresa acrescenta que *a arguida agiu de livre vontade, mas também dolosamente, pois tinha o intuito de adquirir para si própria artigos a um valor inferior ao preço definido pela arguente e de, consequentemente, causar prejuízos patrimoniais à arguente no montante correspondente à diferença entre os preços dos artigos (que deixaram de ser vendidos) numa época normal e na época de saldos.*

1.2.10. *A arguida assumiu para com a arguente uma atitude desleal, traindo de uma forma grave e irreversível a confiança que nela era depositada e por este motivo, tornou-se intolerável a sua presença na loja da arguente.*

1.2.11. *Na verdade, a conduta perpetrada pela arguida constitui, uma violação grave e séria dos seus deveres enquanto trabalhadora, violando as alíneas* a), b), c), d), e), f) *e* g) *do artigo 121.º do Código do Trabalho, integrando, também, atento o alegado, justa causa de despedimento, de acordo com o disposto no artigo 396.º, n.º 1, 2 e 3 alíneas* a), d) *e* e) *do Código do Trabalho.*

1.2.12. *Este comportamento da arguida, pela sua gravidade, consequências e ainda o grau de culpa evidenciado, constitui falta disciplinar grave, sendo passível de sanção disciplinar consistente no despedimento imediato, com justa causa, sendo, de facto, intenção da arguente proceder ao despedimento da arguida com justa causa.*

1.3. Na resposta à nota de culpa a trabalhadora arguida refere, em primeiro lugar, que foi vítima de coação e sequestro por parte do gerente … e do colega …, enquanto não escrevesse e assinasse as declarações sobre a guarda, para si, de artigos para venda e sobre a sua demissão.

1.4. Em segundo lugar, a arguida refere que não tem conhecimento de qualquer norma da empresa que proíba a reserva de artigos, até porque, desde que está na empresa, assistiu a *funcionários, chefes, seguranças e gerentes a fazerem reservas para seu benefício próprio* e que não faz sentido a acusação que lhe é feita pela empresa, segundo a qual guardava artigos sobretudo da área têxtil, quando a área em que trabalha, há bastante tempo, é a área do calçado.

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.*

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea *c)* do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, que *o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa,* pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

2.3. Para ser feito com justa causa, o despedimento tem que ser lícito, ou seja, deve, nomeadamente, ser precedido do respectivo procedimento, nos termos da alínea *a)* do artigo 429.º do Código do Trabalho.

2.3.1. Ora, dispõe o n.º 1 do artigo 411.º do mesmo Código que *nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa enunciado no n.º 1 do artigo 396.º, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.*

2.3.2. Na verdade, a entidade empregadora, na nota de culpa, não descreve circunstanciadamente os factos, conforme lhe competia, pois estes não são identificados, relativamente ao tempo em que eventualmente foram praticados, alegando-se apenas que a arguida *já, há vários anos, adoptava esta prática* (*vide* ponto 1.2.4.), nem no que diz respeito à caracterização dos artigos em causa, apenas se alegando que eram *sobretudo da área têxtil.*

2.3.3. Assim, não é possível à entidade empregadora fazer prova de factos que não estão descritos circunstanciadamente na nota de culpa, de nada valendo as declarações de alegada confissão da trabalhadora arguida, que além de as não ter confirmado na resposta à nota de culpa, também nada revelam relativamente ao tempo em que poderiam ter sido praticadas, nem à caracterização dos artigos em causa.

2.3.4. Constata-se, também, que a entidade empregadora não fez prova da existência da norma, segundo a qual os colaboradores não podem guardar ou reservar artigos que estão à venda na Loja.

2.4. Assim, face ao que antecede, considera-se que a entidade empregadora não fez a prova de factos que preencham os requisitos da justa causa de despedimento constantes do artigo 396.º do Código do Trabalho, pelo que não ilidiu, a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do referido Código.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida …, em virtude de se afigurar que tal despedimento pode constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE JUNHO DE 2008, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA

PARECER N.º 62/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 238 – DG/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 19 de Maio de 2008, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos da legislação mencionada em epígrafe, subscrito pelas mandatárias do …, L.da, relativamente à trabalhadora grávida …

1.1.1. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida.

1.1.2. Em 23 de Fevereiro de 2008, a direcção da entidade patronal decidiu instaurar processo disciplinar à arguida, em virtude de ter tomado conhecimento dos factos ocorridos no dia 23 de Fevereiro de 2008, que imputa à arguida na nota de culpa (a fl. 1).

1.1.3. A trabalhadora, que exerce as funções inerentes à categoria profissional de empregada de balcão, foi admitida ao serviço da entidade patronal, em 9 de Setembro de 2007, para desempenhar, entre outras, as funções de atendimento e servir os clientes no estabelecimento …, que é propriedade do … (artigos 2.º a 4.º).

1.1.4. Da nota de culpa (a fls. 3 a 8), consta, em síntese, que:

No dia 23 de Fevereiro de 2008, a trabalhadora arguida se envolveu numa violenta discussão com a sua colega …, sendo possível ao trabalhador … ouvir gritos na esplanada onde se encontrava em serviço (artigos 5.º a 8.º).
Nessa sequência, o trabalhador … dirigiu-se à cozinha e encontrou a arguida a agredir com palmadas nas mãos a colega … (a qual se defendia ao tentar afastar a arguida), e ambas insultavam-se mutuamente, com expressões como «puta» e «vaca».
Perante tal, o referido trabalhador tentou acalmar os ânimos e colocou-se entre ambas, mas acabou também por ser agredido (artigos 9.º a 12.º).
De seguida, a arguida pegou numa faca de cozinha e ameaçou a colega … com a mesma, agitando-a no ar de forma perigosa e intimidadora (artigo 13.º).

A arguida, quando foi confrontada sobre tal pelos seus superiores hierárquicos, não deu qualquer explicação nem se mostrou arrependida, nem pediu desculpa à sua colega ou aos responsáveis pela empresa (artigo 15.º).
Com o comportamento descrito, a arguida violou culposamente o dever de respeito e o dever de tratar com urbanidade e probidade os seus superiores hierárquicos, colegas de trabalho e demais pessoas que estabeleçam relações com a empresa, nos termos da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho (artigo 19.º).
Por outro lado, a actuação da arguida prejudicou gravemente a relação entre os colegas, uma vez que alguns colegas têm receio de trabalhar no mesmo turno que a arguida, o que gerou desconfiança por parte da entidade patronal (artigos 21.º a 22.º).
Face ao que antecede, os comportamentos da arguida, sendo graves e culposos, determinam a impossibilidade de subsistência da relação laboral e integram o conceito de justa causa de despedimento nos termos das alíneas *b)* e *i)* do n.º 3 e do n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

1.1.5. A entidade patronal fixou à trabalhadora um prazo de 10 dias úteis, para, querendo, consultar o processo e responder por escrito à nota de culpa, e requerer quaisquer diligências probatórias pertinentes para a descoberta da verdade.

1.1.6. A entidade patronal arrolou 4 testemunhas, as quais comprovam que a arguida e a sua colega … se envolveram numa discussão, pelo facto de a trabalhadora … pretender praticar o horário de trabalho atribuído à arguida, o que levou a que se tivessem insultado mutuamente e a arguida a agredir e a ameaçar a sua colega com uma faca de cozinha.

1.1.7. Na resposta à nota de culpa (a fls. 9 e 10), a trabalhadora refere que, no dia 23 de Fevereiro de 2008, a sua colega … a informou que iria apresentar a sua demissão, a não ser que o gerente … lhe permitisse cumprir o horário praticado por si, o que considerou como intromissão na sua vida profissional.
Perante tal, a trabalhadora … insurgiu-se contra arguida e começou a gritar, apontando e levantado a mão contra si, pelo que se limitou a afastar a mão da sua colega, por forma a evitar que esta consumasse uma possível agressão.
Devido ao facto de a sua colega ter um *spray* de limpeza na mão que *a arguida entendeu como podendo ser usado para a agredir,* em atitude meramente defensiva, pegou numa faca de

cozinha (objecto que encontrou à mão, devido ao facto de se encontrar na cozinha), mas não ameaçou ninguém e apenas se limitou a pousá-la logo de seguida.

1.1.8. A trabalhadora arrolou duas testemunhas, mas só uma delas, a saber, …, chegou a ser ouvida, embora o mandatário da trabalhadora e a arguida tenham sido devidamente notificados da data de inquirição das referidas testemunhas (a fls. 12 e seguintes).

1.1.9. De salientar que a testemunha …, gerente da loja onde a arguida presta serviço, declarou que a colega da arguida … já não trabalha na empresa (a fl. 26).

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Dos elementos constantes dos depoimentos das testemunhas ouvidas no decurso do processo disciplinar instaurado à arguida, resulta que, no dia 23 de Fevereiro de 2008, cerca das 24 horas, a arguida e a sua colega … se envolveram numa violenta discussão, devido ao facto de a sua colega … pretender praticar o horário de trabalho atribuído à trabalhadora arguida (cfr. depoimento do gerente da loja … a fl. 25, depoimento do trabalhador … a fls. 15 e 16, depoimento do trabalhador … a fls. 17 a 19 e depoimento do trabalhador … a fls. 20 e 21 dos autos). Mais resulta que, durante a discussão, a arguida agrediu com palmadas nas mãos a colega …, enquanto esta se defendia da arguida, e que ambas se insultaram mutuamente.

Igualmente resulta que, após ter agredido a colega, a arguida pegou numa faca de cozinha e ameaçou a sua colega com a mesma (cfr. depoimento do trabalhador … a fls. 17 e 18).

Face ao que precede, considera-se que a trabalhadora violou culposamente o dever de respeitar e tratar com urbanidade e probidade os superiores hierárquicos e os companheiros de trabalho, nos termos da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, enquadrando-se o seu comportamento na alínea *i)* do n.º 3 do artigo 396.º do código do Trabalho, pelo que a sanção de despedimento é adequada ao presente caso, visto a trabalhadora com o seu comportamento ter impossibilitado a relação laboral.

III – CONCLUSÃO

3.1. A entidade patronal comprovou os factos imputados à arguida na nota de culpa, que são graves e impossibilitam a continuação da relação laboral.

3.2. Face ao que antecede, afigura-se-nos que o …, L.da logrou ilidir a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, sendo o parecer favorável ao despedimento da trabalhadora grávida …

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE JUNHO DE 2008, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIG – COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO

PARECER N.º 63/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 240 – FH/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 20 de Maio de 2008, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu do Departamento de Desenvolvimento Organizacional e Estratégico do … um pedido de parecer prévio quanto à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário de trabalho, apresentado pela trabalhadora …, com a categoria profissional de Técnica Superior de …, nos termos que se transcrevem:

Foi comunicado à trabalhadora, através de ofício registado com aviso de recepção, em 29 de Fevereiro de 2008, a intenção de recusa de acordo com a alínea *a)* do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, tendo a interessada apresentado a sua apreciação escrita, em 2 de Maio de 2008;
(...) é público e notório que as unidades orgânicas locais do ..., vocacionadas para o atendimento ao público de forma contínua, devem assegurar as suas responsabilidades, em nome do interesse público, e no âmbito dos horários legalmente previstos, sob pena de não se conseguirem garantir os requisitos mínimos de funcionamento, exigíveis para cumprimento das suas atribuições, designadamente no domínio do emprego e formação profissional;
(...) o aumento potenciado da população desempregada e a proibição legal de admissões de pessoal na Administração Pública, tendo como consequência a total impossibilidade de se proceder à substituição dos seus trabalhadores, torna imperioso a continuidade da prestação de trabalho da requerente, no mesmo regime de horário de trabalho em que vem desempenhando as suas funções;
A continuar esta situação, teremos a curto prazo, uma inevitável ruptura do funcionamento dos Centros de ...;
(...) alerta-se esse organismo, para o facto de, na eventualidade do presente pedido ser autorizado, correr-se o risco do horário de atendimento ao público ter de ser drasticamente reduzido, sob pena de não haver recepção e atendimento aos inúmeros utentes que todos os dias, recorrem ao Centro de ... de ... ;
(...) por via da regra, existe inconveniente para o serviço na prática de horário flexível, previsto no Código do Trabalho (...), face à rigidez do

horário de atendimento e ao volume que este representa na actividade dos Centros;
A trabalhadora encontrou-se a trabalhar em regime de flexibilidade de horário até ao dia 16 de Abril de 2008, mas, no pedido em apreço, não cumpriu os requisitos constantes do n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/ /2004, de 29 de Julho;
Na eventualidade de vir a ser emitido parecer favorável por essa Comissão, deverá o solicitado horário ser elaborado de acordo com as conveniências do empregador, conforme estabelece o n.º 5 do artigo 79.º da mencionada lei.

1.1.1. Do pedido apresentado pela trabalhadora, datado de 30 de Março de 2008, consta, em síntese, o seguinte:

- A interessada é mãe de uma criança menor de idade;
- A trabalhadora pretende trabalhar em regime de flexibilidade de horário de trabalho, em virtude de *necessitar de uma tolerância de cerca de 15 minutos no início do período da manhã, para poder manter o seu filho a frequentar o ensino primário público;*
- A trabalhadora pretende praticar este regime de trabalho durante um ano, com período de presença obrigatória das 9h30 às 13h, e das 14h às 17h30;
- A trabalhadora pretendia iniciar este regime de trabalho a partir do dia 16 de Abril de 2008.

1.1.2. A Delegação Regional do … é de parecer que à trabalhadora não deve ser concedida a prática do referido horário de trabalho, tendo em conta o conteúdo da NS 52/CD/07, de 1 de Outubro.

1.1.3. Da intenção de recusa comunicada pela Directora de Departamento de Desenvolvimento Organizacional e Estratégico à interessada, em 29 de Abril de 2008, e recebida pela mesma no dia 2 de Maio de 2008, consta que a *manifesta intenção de recusa, prende-se,* in casu, *com razões estritamente enunciadas* na lei, nomeadamente por motivos imperiosos inerentes ao funcionamento do Centro de …
Mais consta do referido articulado que o atendimento é uma actividade fundamental para o desenvolvimento das atribuições dos Centros de … e que qualquer trabalhador pode ser afectado ao desenvolvimento das funções de atendimento.
Igualmente consta da intenção de recusa que o direito à prestação de trabalho com flexibilidade de horário de trabalho, não tem, no seu exercício, a característica da unilateralidade que

o legislador atribui a outros, nomeadamente no que respeita à licença por maternidade e as dispensas para amamentação.
Por último, consta ainda da intenção de recusa que o pedido da trabalhadora não cumpre os requisitos constantes do n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.1.4. A trabalhadora apresentou apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa, na qual refere que os técnicos estão destacados para o atendimento diário, no período da manhã ou da tarde, e que o seu pedido cumpre os requisitos constantes do n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O direito à conciliação da actividade familiar e profissional, bem como o reconhecimento pela Sociedade e pelo Estado do valor social eminente da maternidade e da paternidade merecem protecção constitucional, de acordo com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º e os n.ºs 1 e 2 do artigo 68.º.

2.1.1. No que respeita à matéria sobre protecção da maternidade e da conciliação entre a vida profissional e a vida privada dos trabalhadores, o nosso ordenamento jurídico possibilita aos pais e às mães trabalhadoras que ajustem os tempos de trabalho às necessidades dos filhos, por acordo entre o trabalhador e o empregador. Trata-se de um sistema igualitário, uma vez que as referidas medidas tanto podem ser gozadas pelas mães como pelos pais trabalhadores, embora encontre constrangimentos financeiros e funcionais (*in Estudos de Direito do Trabalho, Igualdade e Conciliação da Vida Profissional e Familiar* – Prof.ª Maria do Rosário Ramalho, volume I das Edições Almedina).

2.1.2. Como corolário dos princípios constitucionais referidos, o n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho veio consagrar que *o trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.*

2.1.3. No que diz respeito aos/às trabalhadores/as abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, as condições de atribuição do mencionado direito a que se refere o n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho são as que constam dos artigos 78.º a 81.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.1.4. Para que o/a trabalhador/a possa exercer o mencionado direito, estabelece o n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29

de Julho, que *o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

a) *Indicação do prazo previsto, até ao máximo de dois anos, ou de três anos no caso de três filhos ou mais;*
b) *Declaração de que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração deste regime ou, no caso de flexibilidade de horário, que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.*

De salientar que a referidas normas se aplicam aos trabalhadores do …, em virtude de o Regulamento dos Horários de Trabalho em vigor nada referir sobre a matéria.

2.1.5. Cumpridos os formalismos constantes das alíneas *a)* a *c)* do n.º 1 do artigo 80.º da citada lei, o exercício de tal direito só pode ser recusado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, conforme n.º 2 do mencionado artigo 80.º.

2.1.6. À luz do preceituado no n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. A flexibilidade de horário deve incluir:

– um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
– a indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
– um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

De salientar que o n.º 5 do citado artigo 79.º *dispõe que o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador,* o que acontece no …, nos termos dos

artigos 13.º e seguintes do respectivo Regulamento dos Horários de Trabalho, pelo que, quando um/a trabalhador/a efectua um pedido de flexibilidade de horário de trabalho, são-lhe aplicáveis as normas constantes dos artigos 16.º e 17.º do Regulamento dos Horários de Trabalho em vigor no … e, subsidiariamente, as normas previstas no Código do Trabalho, nomeadamente as constantes do n.º 3 do artigo 79.º.

2.1.7. De acordo com o disposto nos n.ºs 5, 6 e 7 e alíneas *a)* a *c)* do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, considera-se que o empregador aceita o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos:

a) se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;
b) se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o/a trabalhador/a da decisão que sobre o mesmo recaiu nos cinco dias subsequentes ao termo do prazo previsto para a CITE emitir parecer e notificar as partes (30 dias a contar da recepção do pedido de parecer);
c) se não submeter o processo à apreciação da CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação do/a trabalhador/a (cinco dias após a data da recepção da apreciação escrita).

2.1.8. Assim sendo, verifica-se que o pedido da trabalhadora não consubstancia um pedido de flexibilidade de horário de trabalho, uma vez que as plataformas indicadas pela trabalhadora, cada uma delas com 3h30, somam, entre si, o período total do horário de trabalho, e não são indicadas as plataformas móveis nos termos da alínea *b)* do n.º 3 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
Face ao que antecede, considera-se que a trabalhadora pretende um horário fixo e não uma flexibilidade de horário de trabalho nos termos previstos no n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego emite parecer favorável à recusa do …, relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário solicitado pela trabalhadora …, sem prejuízo de a mesma vir a apresentar novo pedido que reúna todos os requisitos legais previstos nos

artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, o qual deverá ser sujeito a parecer prévio da CITE, em caso de intenção de recusa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE JUNHO DE 2008, COM A DECLARAÇÃO DE VOTO CONJUNTA DAS REPRESENTANTES DA CIG – COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO, DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES:

O ... tem vindo a submeter à CITE, com alguma frequência, nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sucessivas intenções de recusa a pedidos de concessão de flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores que gozem de um direito legal à protecção do Estado na realização e assunção plena da sua maternidade.

Aquele instituto público fundamenta as suas sucessivas recusas nas exigências imperiosas ligadas ao funcionamento do seu atendimento público, designadamente nos seus Centros de ...

Com efeito segundo orientações internas do Conselho Directivo do ... (veja-se a propósito a NS 52/CD/07, de 10/01,) aquele órgão entende, por via de regra, existir inconveniente para o serviço a prática de horário flexível, previsto no Código do Trabalho e regulamentado pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, face à rigidez do horário de atendimento e ao volume que este representa na actividade do Centro. «Deverão os Senhores Dirigentes» determina-se ainda nesta nota de serviço, «ter estes aspectos em consideração para efeitos da fundamentação da intenção de recusa prevista no n.º 2 do artigo 80.º do referido diploma regulamentar».

A razão institucional do ... louva-se numa regra geral de incompatibilidade entre o horário de atendimento ao público e a modalidade da flexibilidade de horário. Opção essa que, aliás, se nos afigura desproporcionada e injusta e não consentânea com uma política de promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal que está na base da consagração dos direitos à protecção da maternidade e da paternidade.

À Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) compete emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pelo empregador, de autorização de trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos.

No exercício destas competências e atenta a orientação geral do ... em matéria de concessão de flexibilidade de horário aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos e colocados em Centros de ... considera-se que aquele Instituto conduz nesta matéria uma política de gestão de Recursos Humanos demasiado restritiva no quadro do exercício dos direitos legais consagrados no Código do Trabalho em matéria de conciliação da vida profissional, familiar, pessoal que urge corrigir.

Em conclusão:

- *Não é possível ignorar o facto objectivo e incontornável dos crescentes pedidos de flexibilidade serem em regra de Mulheres trabalhadoras.*
- *É hoje público e notório que as práticas de gestão dos serviços centrais não se inserem no quadro das Boas Práticas de Conciliação que o ... teve outrora.*
- *Por último é importante salientar que carece de reflexão o regulamento de horários do ..., aprovado em 1992, nomeadamente os seus artigos 13.º, 17.º e 18.º no tocante às matérias da flexibilidade de horário por forma a garantir que os direitos de conciliação dos trabalhadores desse instituto público sejam salvaguardados.*

A representante da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), organismo encarregue da implementação do III Plano Nacional para a Igualdade, declara ainda não poder deixar de referir que naquele instrumento estratégico nacional está prevista a promoção de instrumentos legais de apoio à conciliação entre vida familiar, profissional e pessoal, enquanto medida estratégica de incremento da promoção da Igualdade, e que a sua concretização cabe em parceria à CIG, ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social e à CITE.
À CIG compete ainda contribuir para a efectivação do quadro normativo vigente nos domínios da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar das mulheres e dos homens.

PARECER N.º 64/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 246 – DP/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 26 de Maio de 2008, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos da legislação mencionada em epígrafe, subscrito pelo Director de Recursos Humanos do …, L.da, relativamente à trabalhadora puérpera …

1.1.1. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida.

1.1.2. Em 11 de Março de 2008, o Director de Recursos Humanos da entidade patronal decidiu instaurar processo disciplinar à arguida, com base na participação disciplinar elaborada pelo Inspector …, datada de 3 de Março de 2008 (a qual refere que a arguida teve conhecimento da falta de € 500.00 no depósito do dia 8 de Fevereiro de 2008 e não comunicou tal ao seu superior hierárquico, o que originou que o mesmo detectasse a falta na visita à loja ocorrida no dia 27), no memorando elaborado pelo Chefe de Inspecção …, datado de 3 de Março de 2008, e no memorando elaborado pelo Director de Vendas …, datado de 5 de Março de 2008.

1.1.3. A arguida foi contratada no dia 18 de Outubro de 1999, para exercer as funções correspondentes à categoria profissional de operadora especializada, exercendo actualmente as funções de responsável da Loja 41, sita em …

1.1.4. Da nota de culpa (recebida pela trabalhadora em 4 de Abril de 2008), consta, em síntese, que:

– A entidade patronal possui um Manual Interno de Operações que estabelece um conjunto de procedimentos relativos ao *Tratamento de Valores,* que são frequentemente divulgados pelos trabalhadores que exercem funções que impliquem a execução ou estejam relacionados com este tipo de operações (artigos 4.º e 5.º).

– Tais procedimentos não são estranhos à arguida, visto serem inerentes às tarefas desempenhadas diariamente por si (artigo 11.º).
– No entanto, foi apurado junto da trabalhadora … que esta se apercebeu da existência de discrepância entre o valor constante do talão de *Transporte Blindados* e o ticket produzido pela Companhia de Segurança …, no dia 8 de Fevereiro de 2008, e que deu conhecimento de tal à arguida e esta não informou imediatamente o Inspector da Loja, nem o Inspector de Serviço, por forma a que estes pudessem, em tempo útil, averiguar o sucedido, sendo que esta obrigação consta do referido Manual (artigos 12.º a 14.º).
– A arguida não procedeu à comunicação de tal, devido ao facto de considerar que a obrigação de reportar a anomalia não era urgente, e a referida anomalia só veio a ser detectada 20 dias depois, o que poderá ter prejudicado de forma definitiva a possibilidade de a entidade patronal ver ressarcido o seu prejuízo (artigos 16.º e 17.º).
– Com a sua conduta, a arguida colocou em causa as normas de conduta, rigor e segurança definidas pela entidade empregadora, que são do seu conhecimento, e impediu a intervenção, em tempo útil, da estrutura hierárquica da entidade patronal na detecção da falha (artigo 18.º).
– A arguida com o seu comportamento violou os seus deveres profissionais, nomeadamente os impostos pelas alíneas *c), d), e)* e *i)* do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, bem como as alíneas *d)* e *n)* da cláusula 41.ª do Contrato Colectivo de Trabalho para o Sector, sendo passível de sancionamento disciplinar, nos termos e para os efeitos dos artigos 365.º e seguintes, em particular do artigo 371.º, todos do Código do Trabalho (artigo 19.º).

1.1.5. A entidade patronal fixou à trabalhadora um prazo de 10 dias úteis, para, querendo, consultar o processo e responder por escrito à nota de culpa, e requerer quaisquer diligências probatórias pertinentes para a descoberta da verdade.

1.1.6. A entidade patronal não arrolou testemunhas na nota de culpa.

1.1.7. Na resposta à nota de culpa (remetida pela trabalhadora em Abril de 2008), a trabalhadora refere que sempre agiu com zelo e diligência e respeitou todas as regras relativas aos procedimentos e à segurança exigidas pela entidade patronal, embora algumas normas do Manual de Operações apenas tenham sido

divulgadas verbalmente e nunca tenha sido fornecido às funcionárias um exemplar do mesmo.
A arguida refere ainda na nota de culpa que, no dia em que foi verificada a retirada de € 500.00 (dia 7 de Fevereiro de 2008), não se encontrava de serviço, sendo que, no dia seguinte, a falha foi imediatamente detectada e comunicada pela colega … e foi analisada a respectiva documentação, por forma a detectar o erro, tendo, inclusive, solicitado à colega … que fosse verificar se tinha ficado no cofre, visto encontrar-se grávida de sete meses.
Ainda assim, e visto o dia 8 de Fevereiro ser uma sexta-feira, considerou que seria prudente aguardar pela vinda do Inspector da Loja, na semana seguinte, e que não era urgente o recurso ao Inspector de Serviço, na medida em que não tinha conhecimento que o Inspector da Loja não se deslocaria à loja nas duas semanas seguintes e que contactaria a arguida, via telefone.
No entanto, quando o Inspector de deslocou à loja, foi imediatamente avisado pela arguida sobre os acontecimentos.

1.1.8. Em 22 de Abril de 2008, a Sr.ª Instrutora do processo disciplinar proferiu um despacho, o qual foi notificado à trabalhadora e à sua mandatária, que refere ser tempestiva a apresentação da resposta à nota de culpa e designar para o dia 14 de Maio de 2008 a inquirição das testemunhas arroladas pela arguida.

1.1.9. A trabalhadora arrolou três testemunhas (…, sub-responsável de loja, …, operadora de loja, e …), mas apenas foram ouvidas duas delas, em virtude de a testemunha … não ter comparecido no dia, hora e local indicados pela Instrutora do processo disciplinar.
As testemunhas ouvidas declararam que nunca viram o Manual Interno de Operações, nem tal lhes tinha sido fornecido, embora as regras que conheciam tivessem sido adquiridas na formação e tivessem resultado das instruções recebidas por responsáveis da loja e por inspectores.
Mais declararam que a arguida se encontrou de folga no dia 7 de Fevereiro, e que a arguida falou com a trabalhadora … no dia 8 de Fevereiro de 2008, e pediu a esta para ir ao cofre do fundo de maneio, em virtude do seu adiantado estado de gravidez, mas que analisou os papéis disponíveis e comentou a decisão de aguardar pela vinda do inspector à loja na semana seguinte e que este só apareceu duas semanas depois, embora a arguida tivesse falado com o mesmo, via telefone.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Dos elementos constantes dos depoimentos das testemunhas ouvidas no decurso do processo disciplinar instaurado à arguida, resulta que, no dia 7 de Fevereiro de 2008, (data em que a arguida se encontrou de folga), foi verificada uma falta de € 500, que foi detectada e comunicada no dia seguinte pela trabalhadora … à arguida, embora a trabalhadora tenha verificado os papéis disponíveis e tenha pedido à sua colega para verificar o cofre, a fim de detectar o erro.

Mais resulta que a arguida desconsiderou a falta e não a comunicou ao Inspector da loja, nem ao Inspector de serviço, e só deu conhecimento de tal ao superior hierárquico no dia 27 de Fevereiro de 2008, data na qual se deslocou à loja para uma visita inspectiva (cfr. depoimento de … e depoimento de … e resposta da arguida).

Face ao que antecede, e muito embora a arguida não tivesse conhecimento de diversas regras relativas a matéria constante do Manual Interno de Operações (visto nunca lhe ter sido entregue nenhum exemplar) e apenas tivesse conhecimento de algumas regras divulgadas oralmente, tendo esta contactado com o Inspector da loja, via telefone, afigura-se-nos que deveria ter comunicado a respectiva anomalia a este aquando do contacto telefónico, por forma a evitar que o seu superior hierárquico só tivesse detectado a anomalia no dia 27 de Setembro de 2008.

Ainda assim, e muito embora a arguida não tenha procedido correctamente, a sanção proposta pelo empregador é desadequada no presente caso, uma vez que não se afigura resultar do processo disciplinar que o comportamento da trabalhadora tenha impossibilitado a relação laboral e como tal se encontre preenchido o requisito previsto no n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

Também no que se refere ao requisito previsto no n.º 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, e muito embora a entidade patronal alegue que o facto de a anomalia ter sido detectada 20 dias depois *(...) poderá ter prejudicado de forma definitiva a possibilidade de a Arguente ver ressarcido o seu prejuízo,* dos elementos do processo não se retiram factos concretos e provados capazes de fundamentar qualquer prejuízo para a entidade patronal.

III – CONCLUSÃO

3.1. A entidade patronal comprovou os factos imputados à arguida na nota de culpa, mas os comportamentos da arguida não se integram no conceito de justa causa de despedimento, uma vez que não se encontram reunidos os requisitos previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, nomeadamente a existência de um comportamento culposo

da trabalhadora que *(...) pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral (...),* e que tal comportamento lese seriamente o empregador, conforme tem sido entendimento da jurisprudência dos tribunais.

3.2. Face ao que antecede, afigura-se-nos que o …, L.^{da} não logrou ilidir a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, sendo o parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora puérpera …

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE JUNHO DE 2008

PARECER N.º 65/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *c)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 237 – DG-E/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 19/05/2008, a CITE recebeu da empresa …, S.A., cópia de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora grávida …, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *c)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.2. Do referido processo consta uma carta do Administrador da empresa, dirigida à trabalhadora, em 23/04/2008, que refere o seguinte:

1.2.1. *Vimos pela presente comunicar a V. Ex.ª a extinção do seu posto de trabalho, com o seu consequente despedimento, com efeitos a partir de 30 de Junho de 2008.*

1.2.2. *Como é do seu conhecimento, o volume de vendas e o número de clientes das divisões de produtos químicos e restauração, da Delegação Norte da ..., da qual a V. Ex.ª é Assistente de Vendas, tem vindo a sofrer uma redução muito acentuada.*

1.2.3. *Por outro lado, o único vendedor da divisão de restauração da Delegação Norte, apresentou o seu pedido de demissão em Outubro de 2007, deixando de trabalhar com a empresa e não tendo sido substituído e tendo o posto de trabalho do vendedor da divisão de produtos químicos da mesma Delegação Norte, sido extinto em 31/12/2003.*

1.2.4. *Os referidos motivos, determinaram a reestruturação dos serviços desta empresa, passando as funções que V. Ex.ª tem vindo a desempenhar, a ser executadas a partir da sede da empresa.*

1.2.5. *O referido conjunto de situações, não permite a subsistência da relação laboral, ainda que com alteração das funções desempenhadas até agora.*

1.2.6. *Vemo-nos forçados a proceder ao seu despedimento por extinção do posto de trabalho, com efeitos a partir de 30 de Junho de*

2008, gozando V. Ex.ª as férias vencidas em 1 de Janeiro de 2008 a partir de 28 de Maio de 2008 inclusive.

1.2.7. *A 30 de Junho serão liquidados os créditos salariais referentes ao mês de Junho de 2008 e os proporcionais de férias, subsídio de férias e de Natal, referentes ao serviço prestado em 2008, bem como a compensação devida pelo despedimento por extinção do posto de trabalho no valor líquido de € 8.772,47.*

1.2.8. *Atento o disposto no artigo 399.º do Código do Trabalho, deverá V. Ex.ª enviar a esta empresa, com a antecedência devida, o modo de utilização do crédito de horas.*

1.3. Em 07/05/2008, a trabalhadora responde à carta do Administrador da empresa, referindo o seguinte:

1.3.1. *Em resposta à V/carta, datada de 23/04/2008, e recebida dia 29/04/2008, venho, por este meio, comunicar a minha oposição ao despedimento por extinção do posto de trabalho, pelas razões que passo a mencionar:*

1.3.2. *V. Ex.as foram comunicados, via e-mail, no dia 28/04/2008, que me encontro grávida. Mediante tal, e após informação recebida através da Autoridade para as Condições de Trabalho e CITE, V. Ex.as deverão solicitar parecer à CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para extinção do posto de trabalho e consequente despedimento. Só após o parecer favorável desta instituição é que poderão proceder à extinção do posto de trabalho e consequente despedimento.*

1.3.3. *De facto, o volume de vendas dos produtos químicos da Delegação Norte da ..., S.A., tem vindo a decrescer desde a altura em que o posto de trabalho do vendedor da referida divisão foi extinto. Facto este que é do V/ conhecimento desde 2004, e as vendas têm sido feitas pelo chefe da divisão, desde então. No entanto, o mesmo não se aplica à Divisão da Restauração, cujas vendas se têm mantido e até aumentado. Mais informo que, o único vendedor da divisão da restauração da Delegação Norte, só entrou na empresa em Maio de 2007. Em Outubro deste mesmo ano, o mesmo vendedor apresentou a sua demissão. Desde 2001, altura em que entrei na empresa, as vendas da divisão da restauração sempre foram feitas pelo vendedor que se encontra na sede, não se verificando qualquer quebra nas vendas.*

1.3.4. *Mediante tal, apresento a minha oposição à situação exposta por V. Ex.as.*

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.*

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea *c)* do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra, no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, que *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres,* que é esta Comissão, conforme artigo 494.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta aquele Código.

2.2.1. É de salientar que, nos termos do n.º 4 do citado artigo 51.º do Código do Trabalho é inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova desse facto ao empregador.

2.3. Afigura-se, no presente despedimento por extinção de posto de trabalho, que o empregador não demonstrou ter preenchido os requisitos a que

alude o n.º 1 do artigo 403.º do Código do Trabalho, nem demonstrou ter observado os critérios estabelecidos no n.º 2 do mesmo artigo para a selecção dos postos de trabalho a extinguir, por referência aos respectivos titulares, caso existam.

2.4. Estabelece a alínea *a)* do artigo 429.º do Código do Trabalho que *sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes e em legislação especial, qualquer tipo de despedimento é ilícito se não tiver sido precedido do respectivo procedimento.*

2.4.1. Sobre esta matéria, dispõe o artigo 432.º, alíneas *a)* e *b),* do Código do Trabalho que *o despedimento por extinção de posto de trabalho é ainda ilícito sempre que o empregador não tiver respeitado os requisitos do n.º 1 do artigo 403.º e tiver violado o critério de determinação de postos de trabalho a extinguir, enunciado no n.º 2 do artigo 403.º.*

2.5. Tal situação gera a ilicitude do despedimento por extinção de posto de trabalho pelos fundamentos anteriormente referidos.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora grávida …, promovido pela empresa …, S.A., em virtude de se afigurar que tal despedimento pode constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE JUNHO DE 2008

PARECER N.º 66/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho – Flexibilidade de horário
Processo n.º 239 – FH/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 20/05/2008, a CITE recebeu do … um pedido de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora …

1.2. A referida trabalhadora tem a categoria profissional de Técnica Superior, a exercer funções no Centro de … de …

1.2.1. Em 08/04/2008, a trabalhadora requereu *que lhe seja concedido por um período de 2 anos a alteração do seu horário de trabalho (horário diferenciado) para a modalidade de flexibilidade de horário prevista nos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/ /2004, de 29 de Julho.*

1.2.2. A requerente é mãe de dois filhos menores, um de 5 anos e outro de um ano de idade, tendo declarado que estes fazem parte do seu agregado familiar e que o seu marido tem actividade profissional.

1.2.3. Em 09/04/2008, o Director do respectivo Centro declarou nada ter a opor à pretensão da trabalhadora pelo período de um ano.

1.3. Em 08/05/2008, a Directora de Departamento de Desenvolvimento Organizacional e Estratégico do … notificou a requerente da intenção do … de recusar o peticionado, ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.3.1. A referida Directora de Departamento esclarece que *a manifesta intenção de recusa, prende-se* in casu, *com as razões estritamente enunciadas no citado diploma legal, nomeadamente, por motivos imperiosos inerentes ao funcionamento do Centro de ..., considerando que:*

- *O atendimento é uma actividade fundamental para o desenvolvimento das atribuições dos Centros de ...;*
- *Como princípio, qualquer trabalhador pode ser afecto ao desenvolvimento de funções de atendimento;*
- *O direito à prestação de trabalho com flexibilidade de horário, não tem, no seu exercício, a característica da unilateralidade*

que o legislador atribui a outros, nomeadamente no que respeita à licença por maternidade e às dispensas por amamentação.

1.3.2. A mesma Directora de Departamento acrescenta que *no presente requerimento não se verificam cumpridos os requisitos constantes do n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.*

1.4. Em 15/05/2008, a trabalhadora requerente apresentou a apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa ao seu pedido de flexibilidade de horário, reiterando as razões que o motivaram.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho consagra o direito de os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos trabalharem a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

2.2. Para os trabalhadores não abrangidos pelo regime de trabalho especial para a Administração Pública, as condições de atribuição do direito a trabalhar com flexibilidade de horário encontram-se estabelecidas nos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho.

2.2.1. Com as referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar [alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa].

2.2.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que *o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

a) *Indicação do prazo previsto, até ao máximo de dois anos, ou de três anos no caso de três filhos ou mais;*
b) *Declaração de que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração deste regime de trabalho ou, no caso de flexibilidade de horário, que o*

outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

2.2.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

2.3. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de flexibilidade de horário à luz dos preceitos constantes dos n.os 2 e 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, em que se entende *por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário*. E esses limites dizem respeito àquilo que a flexibilidade de horário deve conter:

a) Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
b) A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
c) Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

2.3.1. É de salientar que, nos termos do n.º 5 do citado artigo 79.º, *o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador,* o que acontece no …, nos termos dos artigos 13.º a 21.º do respectivo Regulamento dos Horários de Trabalho, aplicável por força do artigo 6.º da Lei n.º 99/ /2003, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho.

2.4. Efectivamente, a requerente solicitou a flexibilidade de horário, prevista no Código do Trabalho e respectiva regulamentação, para os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos, tendo em consideração o referido Regulamento dos Horários de Trabalho do …

2.5. A requerente indicou o prazo de dois anos para o exercício do seu direito à flexibilidade de horário.

2.6. A requerente apresentou declaração de que os seus filhos menores fazem parte do seu agregado familiar e de que o outro progenitor tem actividade profissional.

2.7. O … tem intenção de recusar o pedido de flexibilidade de horário apresentado pela requerente, alegando as razões apontadas nos pontos 1.3.1. e 1.3.2.

2.7.1. Ora, as razões apontadas no ponto 1.3.1., por serem genéricas, não permitem, no caso em apreço, avaliar objectivamente os *motivos imperiosos inerentes ao funcionamento do Centro* a que alude a referida Directora de Departamento do …

2.7.2. Com efeito, *as exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço* que servem de fundamento à recusa do pedido de flexibilidade de horário, nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, devem ser concretizadas de modo a comprovar que a requerida flexibilidade de horário põe em causa o funcionamento do Centro de …

2.8. No que respeita ao alegado incumprimento dos requisitos previstos no n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, é de realçar que, de acordo com a previsão do n.º 5 do mesmo preceito, *o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador,* o que acontece naquele …, nos termos dos artigos 13.º a 21.º do respectivo Regulamento dos Horários de Trabalho, aplicável por força do artigo 6.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho.

2.8.1. Ora, o horário requerido pela trabalhadora preenche os requisitos exigidos pelos citados preceitos do Regulamento dos Horários de Trabalho do …, sobre horário flexível.

2.9. Considerando que a requerente preencheu todos os requisitos formais a que aludem os normativos supracitados, sucede que se deu o deferimento tácito do seu pedido de horário flexível, nos termos da alínea *a)* do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, conjugado com os artigos 13.º e seguintes do Regulamento dos Horários de Trabalho do …

2.9.1. Na verdade, nos termos da alínea *a)* do n.º 9 do citado artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, *considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos, se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido.*

2.9.2. Ora, o … recebeu o pedido de flexibilidade de horário da trabalhadora, em 08/04/2008, e apenas, em 08.05.2008, comunicou a esta a intenção de recusa desse pedido, ou seja, mais de 20 dias depois.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto e por ter decorrido o prazo de 20 dias sem comunicar a intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário, após a recepção do mesmo, nos termos da alínea *a)* do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do …, relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário formulado pela trabalhadora …, no sentido de este pedido ser aceite nos seus precisos termos, dentro dos limites previstos nos artigos 13.º a 21.º do Regulamento dos Horários de Trabalho do …

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE JUNHO DE 2008, TENDO AS REPRESENTANTES DA CIG – COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO, DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

O ... tem vindo a submeter à CITE, com alguma frequência, nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sucessivas intenções de recusa a pedidos de concessão de flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores que gozem de um direito legal à protecção do Estado na realização e assunção plena da sua maternidade.

Aquele instituto público fundamenta as suas sucessivas recusas nas exigências imperiosas ligadas ao funcionamento do seu atendimento público, designadamente nos seus Centros de ....

Com efeito segundo orientações internas do Conselho Directivo do ... (veja-se a propósito a NS 52/CD/07, de 10/01,) aquele órgão entende, por via de regra, existir inconveniente para o serviço a prática de horário flexível, previsto no Código do Trabalho e regulamentado pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, face á rigidez do horário de atendimento e ao volume que este representa na actividade do Centro. «Deverão os Senhores Dirigentes» determina-se ainda nesta nota de serviço, «ter estes aspectos em consideração para efeitos da fundamentação da intenção de recusa prevista no n.º 2 do artigo 80.º do referido diploma regulamentar».

Não obstante, in casu, *verifica-se a existência de parecer favorável à concessão da flexibilidade por parte do Director do Centro onde a trabalhadora desempenha funções; a posição desta chefia intermédia do ... contradiz, seguramente, a razão institucional do ... que se louva numa regra geral de incompatibilidade entre o horário de atendimento ao público e a modalidade da flexibilidade de horário.*

Opção essa que, aliás, se nos afigura desproporcionada e injusta e não consentânea com uma política de promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal que está na base da consagração dos direitos á protecção da maternidade e da paternidade.

À Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) compete emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pelo empregador, de autorização de trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos.
No exercício destas competências e atenta a orientação geral do ... em matéria de concessão de flexibilidade de horário aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos e colocados em Centros de ... considera-se que aquele ... conduz nesta matéria uma política de gestão de Recursos Humanos demasiado restritiva no quadro do exercício dos direitos legais consagrados no Código do Trabalho em matéria de conciliação da vida profissional, familiar, pessoal que urge corrigir.
Em conclusão:

- *Não é possível ignorar o facto objectivo e incontornável dos crescentes pedidos de flexibilidade serem em regra de Mulheres trabalhadoras.*
- *É de salientar que o presente pedido é acompanhado do parecer positivo do Director do Centro, a quem cabe dirigir e gerir directamente o respectivo Centro, podendo-se concluir que não resulta prejuízo objectivo para os seus serviços.*
- *É hoje público e notório que aquelas práticas de gestão dos serviços centrais não se inserem no quadro das Boas Práticas de Conciliação que o ... teve outrora.*
- *Por último é importante salientar que carece de reflexão o regulamento de horários do ..., aprovado em 1992, nomeadamente os seus artigos 13.º, 17.º e 18.º no tocante às matérias da flexibilidade de horário por forma a garantir que os direitos de conciliação dos trabalhadores desse instituto público sejam salvaguardados.*

A representante da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), organismo encarregue da implementação do III Plano Nacional para a Igualdade, declara ainda não poder deixar de referir que naquele instrumento estratégico nacional está prevista a promoção de instrumentos legais de apoio á conciliação entre vida familiar, profissional e pessoal, enquanto medida estratégica de incremento da promoção da Igualdade, e que a sua concretização cabe em parceria à CIG, ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social e à CITE.
À CIG compete ainda contribuir para a efectivação do quadro normativo vigente nos domínios da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar das mulheres e dos homens.

PARECER N.º 67/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 245 – DG/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 26/05/2008, a CITE recebeu da … cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida …, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/ /2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.2. Em 02/04/2008, a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida a nota de culpa, na qual refere o seguinte:

1.2.1. A trabalhadora arguida tem a categoria de Chefe de Departamento.

1.2.2. *Há quinze dias, chegou ao conhecimento da direcção da Arguente que, fora levado a registo pela apresentação ..., na Conservatória do Registo Comercial da Covilhã, a constituição de uma cooperativa com a firma ..., C.R.L.*

1.2.3. *Constitui objecto desta cooperativa, a promoção do desenvolvimento das pessoas, das organizações do território podendo intervir nas seguintes áreas: Igualdade de oportunidades, independentemente do género, etnia, idade, orientação sexual, religião ou deficiência; participação cívica activa; informação, educação e formação profissional e pessoal; inserção social e profissional; serviços de proximidade e de lazer; consultadoria para organizações, em estudos, projectos, planos de desenvolvimento, avaliação; planeamento e ordenamento do território; valorização dos recursos sociais, económicos e culturais.*

1.2.4. *Resulta do facto registado que a Arguida foi eleita para o órgão social da direcção, tendo sido designada sua Presidente. Constata-se ainda no lastro registral que, outros trabalhadores da arguente integram os corpos sociais daquela cooperativa.*

1.2.5. *Ou seja, colhem-se indícios claros que o projecto da criação da cooperativa, nasceu da vontade conjunta deste núcleo de*

trabalhadores da arguente, com o firme propósito de esvaziarem a actividade da sua entidade patronal e, em sua substituição criaram uma nova entidade, tendente a ocupar o âmbito de actuação até aqui levado a efeito por ela.

1.2.6. *A arguida não deu conhecimento à direcção da sua entidade patronal quer da constituição dessa cooperativa e, muito menos da sua eleição para os corpos sociais e também não comunicou se o cargo é ou não remunerado.*

1.2.7. *A arguida foi admitida ao serviço da Arguente em 8 de Setembro de 1995, detendo a categoria de chefe de departamento e auferindo a retribuição mensal ilíquida de € 1.685,00.*

1.2.8. *Consistindo as suas funções na coordenação e direcção do trabalho dos restantes trabalhadores, na elaboração e coordenação de projectos e candidaturas e acções financiadas, quer por fundos comunitários, nacionais, nomeadamente da Segurança Social e outros organismos públicos. No âmbito desta coordenação e direcção, assistia e intervinha nas reuniões da direcção.*

1.2.9. *É do pleno conhecimento da Arguida que a sua entidade empregadora é uma associação sem fins lucrativos que tem como objecto social o combate a fenómenos da desertificação do interior e da exclusão social e cultural das comunidades locais, em especial atenção para os grupos sociais mais desfavorecidos.*

1.2.10. *Bem como, é do seu inteiro conhecimento as acções e intervenções levadas a cabo e ainda o público-alvo a que se destinam, nomeadamente, os projectos Integrar – valorização do território e inserção social; Fio-a-Pavio – formação profissional e pessoal; Projecto de Luta contra a Pobreza Grão-a-Grão – valorização dos recursos sociais, económicos e culturais; ANDAS – Animação para o Desenvolvimento e Acção Social – participação cívica activa, inserção social e profissional; ConVidas – Conciliação entre a vida familiar e profissional e Igualdade de Oportunidades; COMpasso – serviços de proximidade, consultoria a organizações; Arca de Talentos – inserção de jovens em risco; PIEF – educação e formação de jovens em risco, entre outros.*

1.2.11. *Da leitura do objecto social, quer da associação entidade patronal, quer da pessoa colectiva a que a Arguida preside resulta, com mediana clareza, que o âmbito da actuação de ambas incide, ou pode incidir sobre os mesmos campos de*

intervenção e com os mesmos fins e dentro da mesma circunscrição territorial.

1.2.12. *Consequentemente, a prossecução do escopo da cooperativa a que a Arguida preside influi negativamente na posição que a sua entidade patronal tem desenvolvido e continua a prosseguir.*

1.2.13. *Para além disso, a Arguida posiciona-se no quadro organizacional da sua entidade patronal, num patamar de direcção e de elevada confiança, que conhece integralmente os objectivos que prossegue, as medidas que pretende implementar, o tipo de acção e recursos de financiamento.*

1.2.14. *Ora, atento o elevado grau de adestramento e conhecimento das acções que a sua entidade patronal tem em curso e em preparação, conjugado com as funções estatutárias que passou a desempenhar na cooperativa da qual é Presidente da Direcção, pode conduzir ao total esvaziamento de prestações por parte da sua entidade patronal.*

1.2.15. *Dispõe a alínea* e) *do artigo 121.º do Código do Trabalho que o trabalhador deve guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele (...).*

1.2.16. Com o comportamento supradescrito, a arguida violou as regras de boa fé no cumprimento dos seus deveres, que consta no artigo 119.º do Código do Trabalho.

1.2.17. *Violação tanto mais grave daquele dever, porquanto a arguida demonstrou uma vontade da total ruptura do elemento fiduciário que constitui o núcleo forte do contrato de trabalho.*

1.2.18. Em conclusão, a entidade empregadora considera que a trabalhadora arguida, face ao exposto, *com o supradescrito comportamento abalou seriamente a relação laborai que culposamente torna imediata e praticamente impossível a sua manutenção.*

1.2.19. *Mais reitera que é intenção da sua entidade patronal promover o seu despedimento por justa causa.*

1.3. A trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa, afirmando que *não se aceitam as conclusões constantes da nota de culpa para as quais não foram apresentados quaisquer factos que as fundamentem.*

1.3.1. A trabalhadora arguida acrescenta que *as questões de planeamento não eram veiculadas pela direcção à respondente, mas pelo contrário era a respondente que com a equipa técnica*

procedia ao planeamento estratégico e enviava as ideias à direcção que se limitava a aderir às propostas apresentadas.

1.3.2. *Foi sempre a equipa técnica enquanto um todo, e não a respondente individualmente ou a direcção da associação, a definir os objectivos e a procurar os recursos financeiros para os atingir.*

1.3.3. *Ou seja, o que a respondente e os demais colegas que constituíram a ... fizeram não foi mais que a resposta a problemas que foram suscitados pela Direcção da ...*

1.3.4. *Na verdade, a Direcção da ... vem desde finais de 2007 chamando a atenção para o facto de que os contratos de trabalho das pessoas ao serviço, nomeadamente da ora respondente teriam de terminar devido a dificuldades financeiras.*

1.3.5. *Assim, numa reunião corrida no dia 11 de Dezembro de 2007, a Direcção informou a equipa técnica de que devido a dificuldades financeiras só poderia garantir os postos de trabalho até Março de 2008 e que nessa altura a situação seria reavaliada.*

1.3.6. *Aliás, esta questão tinha já sido abordada pelo Director Executivo em reunião da equipa técnica ocorrida no dia 4 de Outubro de 2007. E, numa reunião de equipa, ocorrida em 28 de Novembro de 2007, discutiu-se a situação da associação e chegaram mesmo a ser analisados critérios de selecção da equipa, tendo sido apontados como critérios preferenciais a disponibilidade para as funções necessárias, o tempo de permanência na ... e a competência técnica para o desenvolvimento de tarefas.*

1.3.7. *A questão foi discutida e foi proposto pela ora respondente que se mantivesse a equipa toda durante os três meses seguintes.*

1.3.8. *Dada a forma como a questão foi apresentada, a respondente e os técnicos, nomeadamente os que viriam a constituir a cooperativa, sentiram os seus postos de trabalho ameaçados e, consequentemente, viram-se na necessidade de avançar no sentido de criar alternativas futuras, para a eventualidade de a ... os vir a dispensar.*

1.3.9. *Pois que, a respondente e os demais colegas que constituíram a cooperativa têm responsabilidades a que não conseguiriam fazer face caso caíssem numa situação de desemprego. Na verdade, o que fizeram foi antecipar uma solução que lhes permitisse no futuro resolver os seus próprios problemas.*

1.3.10. *Assim, é completamente falso que o projecto da criação da cooperativa tenha nascido da vontade de esvaziar a actividade da ... ou de entrar em concorrência directa com esta.*

1.3.11. *A trabalhadora arguida conclui que face à forma como as coisas efectivamente se passaram não existem razões que justifiquem o seu despedimento com justa causa.*

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.*

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea *c)* do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra, no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, que *o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa,* pelo que a entidade patronal tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

2.3. Constata-se, através da nota de culpa e da respectiva resposta que a trabalhadora arguida constituiu uma cooperativa de que é Presidente da Direcção, que prossegue fins idênticos e/ou semelhantes aos da Associação em que trabalha, dentro da mesma circunscrição territorial,

sem que para o efeito tivesse dado prévio conhecimento e/ou obtido, expressa ou tacitamente, o acordo da sua entidade empregadora.

2.4. Independentemente das razões que assistiram à trabalhadora arguida para constituir a referida cooperativa, que aqui não cabe apreciar, o facto é que, ao fazê-lo sem o acordo prévio da sua entidade empregadora, violou o dever que tem para com esta, de lhe guardar lealdade, conforme a alínea *e)* do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, ao constituir uma cooperativa com objectivos concorrentes com os prosseguidos pela instituição em que trabalha.

2.4.1. Este comportamento é culposo, porque revela uma vontade consciente por parte da trabalhadora arguida de poder concorrer com a sua entidade empregadora sem o acordo desta, admitindo, por consequência, lesar seriamente os seus interesses patrimoniais.

2.4.2. O referido comportamento da trabalhadora arguida é grave, porque ao prejudicar a entidade empregadora, faz quebrar a necessária confiança que deve existir entre ambas as partes, tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

2.5. A este propósito refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 07S3388, de 09/04/2008, publicado em www.dgsi.pt, que *a violação do dever de lealdade, através da criação de uma situação de concorrência pelo trabalhador, não exige ou implica a efectividade de prejuízos para o empregador em causa, com o efectivo desvio de clientela, sendo suficiente que esse desvio seja potencial, isto é, não é imperioso que se verifique a prática efectiva de negócios, bastando que o comportamento do trabalhador seja meramente preparatório de molde a criar a expectativa de uma actividade concorrencial, configurando justa causa de despedimento a violação do referido dever de lealdade.*

2.6. Assim, considera-se que a entidade empregadora ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida …, em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE JUNHO DE 2008

PARECER N.º 68/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho – Flexibilidade de horário
Processo n.º 247 – FH/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 26/05/2008, a CITE recebeu do … um pedido de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora …

1.2. A referida trabalhadora tem a categoria profissional de Técnica Administrativa a exercer funções no Centro de … do …

1.2.1. Em 21/04/2008, a trabalhadora requereu *ao abrigo do n.º 1 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para exercer funções em regime de horário flexível, em conformidade com o Regulamento de Horários de Trabalho, artigos 13.º a 21.º.*

1.2.2. Para o efeito, a requerente apresentou, como anexo I, declaração nos termos da qual refere *ser mãe de três crianças uma de 12 anos, nascida a 24/01/1996 e duas de 4 anos, gémeos nascidos a 17/02/2004, as quais fazem parte do agregado familiar* e que o pai tem actividade profissional.

1.2.3. Como anexo II ao citado requerimento, a trabalhadora apresenta especificamente o horário pretendido, solicitando *autorização para usufruir do horário flexível solicitado, durante um período de três anos.*

1.3. Em 21/04/2008, acerca do aludido requerimento, o Director do Centro de … do …, despacha o seguinte: *À consideração superior, com o meu desacordo para a prestação laboral em horário flexível.*

1.4. Em 29/04/2008, a Delegada Regional de …, sobre o mesmo requerimento *considera haver inconveniente para o serviço, pelo que o parecer da DL, é desfavorável à prática de horário flexível.*

1.5. Em 08/05/2008, a Directora de Departamento de Desenvolvimento Organizacional e Estratégico do … notificou a requerente da intenção do … de recusar o peticionado, ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.5.1. A referida Directora de Departamento esclarece que *a manifesta intenção de recusa encontra-se consubstanciada em Parecer emitido pela Senhora Delegada Regional de ... e que aqui se dá por reproduzido: (...) considera haver inconveniente para o serviço, pelo que o parecer da DL, é desfavorável à prática de horário flexível.*

1.5.2. A mesma Directora de Departamento acrescenta que *a mencionada intenção de recusa, prende-se* in casu, *com as razões estritamente enunciadas no citado diploma legal, nomeadamente, por motivos imperiosos inerentes ao funcionamento do Centro, considerando que:*

- *O atendimento é uma actividade fundamental para o desenvolvimento das atribuições dos Centros de ...;*
- *Como princípio, qualquer trabalhador pode ser afecto ao desenvolvimento de funções de atendimento;*
- *O direito à prestação de trabalho com flexibilidade de horário, não tem, no seu exercício, a característica da unilateralidade que o Legislador atribui a outros, nomeadamente no que respeita à licença por maternidade e às dispensas por amamentação.*

1.5.3. A referida Directora de Departamento acrescenta que *no presente requerimento não se verificam cumpridos os requisitos constantes quer na alínea* a) *do n.º 3 do artigo 79.º, quer na alínea* a) *do n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.*

1.6. Tendo sido devidamente notificada, em 12/05/2008, a trabalhadora requerente não apresentou a apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa ao seu pedido de flexibilidade de horário.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho consagra o direito de os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos trabalharem a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

2.2. Para os trabalhadores não abrangidos pelo regime de trabalho especial para a Administração Pública, as condições de atribuição do direito a trabalhar com flexibilidade de horário encontram-se estabelecidas nos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho).

2.2.1. Com as referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar [alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa].

2.2.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que *o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

a) *Indicação do prazo previsto, até ao máximo de dois anos, ou de três anos no caso de três filhos ou mais;*
b) *Declaração de que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração deste regime de trabalho ou, no caso de flexibilidade de horário, que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.*

2.2.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

2.3. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de flexibilidade de horário à luz dos preceitos constantes dos n.os 2 e 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, em que se entende *por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário*. E esses limites dizem respeito àquilo que a flexibilidade de horário deve conter:

a) Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
b) A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
c) Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

2.3.1. É de salientar que, nos termos do n.º 5 do citado artigo 79.º, *o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador,* o que acontece no …, nos termos dos artigos 13.º a 21.º do respectivo Regulamento dos Horários de Trabalho, aplicável por força do artigo 6.º da Lei n.º 99/ /2003, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho.

2.4. Efectivamente, a requerente solicitou a flexibilidade de horário, prevista no Código do Trabalho e respectiva regulamentação, para os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos, bem como nos termos dos artigos 13.º a 21.º do Regulamento de Horários de Trabalho do …

2.5. A requerente indicou o prazo de três anos para o exercício do seu direito à flexibilidade de horário.

2.6. A requerente apresentou declaração de que os seus filhos menores fazem parte do seu agregado familiar e de que o pai tem actividade profissional.

2.7. O … tem intenção de recusar o pedido de flexibilidade de horário apresentado pela requerente, alegando as razões apontadas nos pontos 1.5.1. a 1.5.3.

2.7.1. Ora, as aludidas razões, por serem genéricas, não permitem, no caso em apreço, avaliar objectivamente os *motivos imperiosos inerentes ao funcionamento do Centro* a que alude a Directora de Departamento, bem como a Delegada Regional de … e o Director do respectivo Centro de …

2.7.2. Com efeito, *as exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço* que servem de fundamento à recusa do pedido de flexibilidade de horário, nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, devem ser concretizadas de modo a comprovar que a requerida flexibilidade de horário põe em causa o funcionamento do Centro de …

2.8. No que respeita ao alegado incumprimento do requisito previsto na alínea *a)* do n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, nos termos do qual *a flexibilidade de horário deve conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário,* é de realçar que, de acordo como a previsão do n.º 5 do mesmo preceito, *o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador,* o que acontece naquele …, nos termos dos artigos 13.º a 21.º do respectivo Regula-

mento dos Horários de Trabalho, aplicável por força do artigo 6.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho.

2.8.1. Conforme consta dos pontos 1.2.3. e 2.5., também, não se verifica o alegado incumprimento do requisito da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.9. É de realçar que a requerente preencheu todos os requisitos formais a que aludem os normativos supracitados, tendo tido em consideração os fundamentos do parecer n.º 12/CITE/2008, sobre a recusa do seu pedido anterior de flexibilidade de horário.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do …, relativamente ao presente pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora …

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE JUNHO DE 2008

PARECER N.º 69/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 251 – DP/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 28/05/2008, a CITE recebeu do Senhor Dr. …, em representação da empresária em nome individual …, cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora puérpera …, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/ /2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.2. A nota de culpa foi enviada à trabalhadora, em 21/04/2008, pela entidade empregadora, que refere o seguinte:

1.2.1. *A trabalhadora arguida exerce as funções de Empregada de Balcão na padaria ..., propriedade de ..., desde data anterior àquela em que a proprietária tomou o estabelecimento de trespasse, ou seja, Abril de 2007.*

1.2.2. *No âmbito das funções que lhe estão atribuídas, a trabalhadora é responsável pela realização de encomendas e pagamento a fornecedores nas datas de vencimento das correspondentes facturas.*

1.2.3. *No dia 18 de Janeiro de 2008, a trabalhadora arguida, em virtude do seu avançado estado de gravidez, ausentou-se do trabalho por licença de maternidade, passando a proprietária da padaria a assumir as encomendas e pagamentos a todos os fornecedores.*

1.2.4. *No dia 13 de Fevereiro de 2008, foi a referida proprietária confrontada pelo fornecedor de chocolates, com o pagamento de uma factura respeitante a vendas de Natal e respectiva nota de crédito – em épocas festivas aquele fornecedor procede à entrega de uma quantidade superior de produtos que, se não forem vendidos, são posteriormente recolhidos –, factura essa que, conforme veio a verificar, já lhe havia sido debitada anteriormente pela trabalhadora arguida.*

1.2.5. *Com o propósito de esclarecer os contornos da situação, foi consultar de imediato as «folhas diárias» utilizadas habitualmente pela trabalhadora arguida para prestar as contas do dia.*

1.2.6. *De acordo com os referidos registos, a proprietária do estabelecimento constatou que, efectivamente, o montante referente a chocolates, no valor de € 96,20, havia sido já descontado pela trabalhadora arguida, em 7 de Dezembro de 2007, do valor existente no estabelecimento e apurado diariamente.*

1.2.7. *Porém, com o que a ... apurou seguidamente através do mesmo fornecedor, a factura, ao contrário daquilo que lhe havia sido transmitido, não fora ainda liquidada. Continuava, portanto, em pagamento, a factura n.º 5002494, no valor previamente descontado, de € 96,20.*

1.2.8. *Assim, a responsável pelo estabelecimento ordenou à contabilista da empresa a imediata conferência de todos os valores diários e facturas/recibos existentes dos meses transactos.*

1.2.9. *Verificou assim que, no dia 24 de Outubro de 2007, foi retirado do montante diário apurado a quantia de € 50,97 para alegado pagamento de chocolates «ovos Kinder», correspondendo à factura n.º 5002332, de 19 de Outubro de 2007, tendo essa mesma encomenda sido paga novamente em 13 de Novembro de 2007, como facilmente se comprova pela análise do recibo correspondente (n.º 5001230), no mesmo valor.*

1.2.10. *Mais apurou que, a 23 de Novembro de 2007 foi «retirado» dos montantes diários apurados a quantia de € 60,05 para alegado pagamento de «fiambre», pagamento esse que voltou a ser realizado, sobre a mesma factura, em 19 de Dezembro de 2007.*

1.2.11. *Revelou assim, a trabalhadora arguida, notória falta de zelo, dedicação, empenho e brio profissionais, prejudicando gravemente a sua entidade patronal quanto à sua imagem e credibilidade comerciais.*

1.2.12. *Tal comportamento, além de constituir grave desrespeito, desconsideração e ofensa para com a entidade patronal, integra uma conduta prevista e punível pelo Ordenamento Penal Português.*

1.2.13. *As atitudes assumidas pela trabalhadora ora arguida são gravemente violadoras dos deveres de lealdade e honestidade devidos à entidade patronal, quebrando de forma irreversível a confiança depositada pela ... naquela trabalhadora.*

1.2.14. *Pela gravidade de que se revestem e pelas consequências que acarretaram – designadamente para a disciplina do trabalho, imagem e credibilidade comerciais do estabelecimento – tais comportamentos tornaram imediata e irremediavelmente impossível a subsistência da relação laboral existente.*

1.2.15. A entidade empregadora conclui que *a conduta da trabalhadora arguida traduz-se numa violação culposa dos seus deveres laborais, sendo enquadrável na previsão do n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho, bem como no disposto nas alíneas* d) *e* e) *do n.º 3 da mesma disposição legal, pelo que se afigura possível o seu despedimento com justa causa.*

1.3. A trabalhadora arguida recebeu a nota de culpa, em 23/04/2008, não constando do processo qualquer resposta.

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.*

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea *c)* do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra, no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, que *o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou*

lactante presume-se feito sem justa causa, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

2.3. Ora, os documentos apresentados pela entidade empregadora não constituem qualquer prova que demonstre que os comportamentos, de que é acusada a trabalhadora arguida na nota de culpa, se tivessem verificado.

2.3.1. Na verdade, a entidade empregadora não arrolou quaisquer testemunhas, que, no caso vertente, pudessem confirmar as acusações constantes da nota de culpa.

2.4. Não se tendo feito a prova dos factos constantes da nota de culpa, muito menos resultam provados os requisitos da justa causa de despedimento constantes do artigo 396.º do Código do Trabalho, nos termos do qual o despedimento com justa causa exige a prova do comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, tendo em consideração, no quadro de gestão da empresa, designadamente, o grau de lesão dos interesses do empregador.

2.5. Assim, face ao que antecede, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu, em termos suficientes, a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

2.6. Acresce o facto de se verificar a caducidade do direito ao exercício do procedimento disciplinar, nos termos do n.º 1 do artigo 372.º e do n.º 4 do artigo 411.º do Código do Trabalho, em virtude de a entidade empregadora ter alegado, no artigo 4.º da nota de culpa, ter tido conhecimento dos factos em 13/02/2008 e apenas em 21/04/2008, ter enviado a nota de culpa à trabalhadora arguida, ou seja, mais de 60 dias depois daquela data.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora puérpera …, em virtude de se afigurar que tal despedimento pode constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE JUNHO DE 2008, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA

PARECER N.º 70/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 252 – DG/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 28 de Maio de 2008, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos da legislação mencionada em epígrafe, subscrito pela Direcção …, S.A., relativamente à trabalhadora grávida …

1.1.1. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida.

1.1.2. Em 21 de Janeiro de 2008, a Direcção da … decidiu instaurar processo disciplinar à arguida, com base na participação disciplinar elaborada pela Técnica de Recursos Humanos …, datada de 18 de Janeiro, a qual refere que, no dia 17 de Janeiro de 2008, na visita efectuada à loja onde a trabalhadora presta serviço foram detectadas algumas irregularidades, designadamente as apontadas na nota de culpa pela entidade patronal, e que os relatórios das trabalhadoras … e … (que a entidade patronal refere juntar ao processo como anexo 6, mas que não foram juntos), confirmam tais irregularidades.

1.1.3. A trabalhadora, que exerce as funções inerentes à categoria profissional de caixeira, encontra-se impedida do exercício das suas funções, em virtude de se encontrar incapacitada para o trabalho por motivo de doença.

1.1.4. Da nota de culpa, consta, em síntese, que:

– No dia 17 de Janeiro de 2008, na visita à loja onde a trabalhadora presta serviço, a colaboradora …, Técnica de Recursos Humanos, detectou várias irregularidades relativas ao incumprimento de vários procedimentos obrigatórios por parte da arguida, conforme se encontra descrito no Manual de Organização das Lojas …). Com efeito:
– O livro de alterações dos horários de trabalho encontrava-se desactualizado desde Outubro de 2007 (artigos 2.º e 5.º).
– Visto a arguida desempenhar funções de encarregada e ser responsável pela gestão de equipa, pelas relações laborais e

pela gestão de todos os assuntos que afectam a globalidade da equipa, incluindo os aspectos administrativos, também os registos de entradas e saídas dos colaboradores se encontravam desactualizados desde o dia 3 de Janeiro de 2008, quando, de acordo com o documento emanado da Direcção de Recursos Humanos, tal deveria ser efectuado diariamente, sendo que a arguida é responsável pelo referido controlo e por dar conhecimento à equipa dos respectivos procedimentos, tanto mais que frequentou um módulo de formação sobre tal matéria, conforme resulta do processo disciplinar (artigos 7.º a 13.º).

– Acresce ainda que o horário oficial da loja se encontrava degradado, correndo a entidade patronal o risco de ser autuada pelas entidades competentes (artigo 16.º).
– Ainda de acordo com o Manual de Organização, a trabalhadora arguida é responsável pela contratação de novos colaboradores e cabe-lhe enviar a respectiva documentação à Direcção de Recursos Humanos (artigo 18.º).

  No entanto, em 19 de Junho foi admitido um trabalhador e não lhe foi solicitado o preenchimento da documentação relativa à inscrição na segurança social, nem solicitado o respectivo NIB ou o preenchimento da declaração de IRS, sendo que a arguida foi de férias e não terminou o processo de admissão (artigos 21.º a 24.º).
– Embora existam na loja pastas especificas para guardar os documentos administrativos, a arguida não respeitava as regras de gestão administrativa e depositava a documentação dentro do armário de caixa, nomeadamente a respeitante à admissão de trabalhadores da loja, guias de remessa de mercadoria e guias de transporte (artigos 27.º e 28.º).
– Na visita à loja ocorrida em Janeiro último, a Coordenadora … verificou que a arguida tinha desligado o sensor do alarme da porta de entrada da loja, que permite detectar e identificar clientes que saiam com mercadoria por pagar. Após a trabalhadora … ter sido interpelada sobre tal, veio a referir que o referido alarme se encontrava desligado desde o dia 19 de Dezembro, e a trabalhadora … declarou que o mesmo se encontrava desligado há muito mais tempo, e que tinha havido um furto de dimensões consideráveis, devido ao facto de o alarme se ter encontrado desligado (artigos 30.º a 41.º).

  Embora as normas internas da empresa prevejam perdas até cerca de 1% das vendas da loja, os balanços realizados apontam para diferenças na ordem dos 2,47%, tendo a loja

fechado o ano de 2007 com uma diferença negativa na ordem dos 13.252,00 (artigos 42.º a 44.º).

– No último ano, não existiu coordenação na loja, em termos de relações humanas e motivação dos colaboradores, uma vez que, aquando das últimas coordenações de homens se iniciou a mudança da disposição de uma das paredes da loja e a arguida, ao ver chegar um casal amigo, abandonou as suas funções e permaneceu à conversa com o mesmo, enquanto a trabalhadora … procedia à mudança sozinha. Mesmo após o casal abandonar o local, a arguida fez uma pausa de 15 minutos e foi ainda aos lavabos munida de várias revistas e só foi apoiar a sua colega pelas 18h (artigos 53.º a 56.º).
– Era frequente o cofre da loja permanecer o dia inteiro aberto, quando o Manual de organização determina que o mesmo permaneça fechado, excepto durante a abertura e fecho da loja, altura em que estará aberto o menor tempo possível (artigos 57.º e 58.º).
– Era habitual a irmã da arguida ir à loja e frequentar espaços, cuja entrada se encontrava vedada a pessoas externas ao serviço, tendo, numa dessas ocasiões, a arguida e a sua irmã saído para o exterior da loja e o alarme da porta de saída disparado (artigos 59.º a 61.º).
– A arguida dizia às subordinadas que não iria estar ao serviço no sábado seguinte e que não adiantava telefonarem ao Director Comercial, uma vez que este se encontrava em gozo de férias. Quando se encontrava ausente durante toda a semana, pedia às colegas para informarem que se encontrava em atendimento a clientes, ou no armazém da loja (artigos 65.º a 68.º).
– A arguida apresenta falta de zelo no controlo e contagem do dinheiro que permanece no interior do cofre da loja, tanto no momento da abertura, como no momento de fecho (artigos 70.º a 72.º).
– Também no que se refere ao cumprimento de normas relativas à gestão de trocas e devolução de mercadoria, embora a arguida estivesse obrigada a verificar o estado das peças e a assinar o talão de devoluções, autorizava devoluções e/ou trocas sem estar presente para conferir a mercadoria (artigos 73.º a 76.º).

A arguida com o seu comportamento violou os deveres profissionais impostos pelas alíneas *c), d), f), g)* e *i)* do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, bem como o dever

de obediência especificado no n.º 2 do mesmo artigo, sendo que as condutas descritas integram as infracções disciplinares previstas nas alíneas *a), d) e)* e *f)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, pelo que é intenção da empresa proceder ao despedimento da trabalhadora arguida (artigos 80.º a 82.º).

1.1.5. A entidade patronal fixou à trabalhadora um prazo de 10 dias úteis, para, querendo, consultar o processo e responder por escrito à nota de culpa, e requerer quaisquer diligências probatórias pertinentes para a descoberta da verdade.

1.1.6. A entidade patronal arrolou cinco testemunhas na nota de culpa, a saber: …, Técnica de Recurso Humanos, …, Coordenadora, …, Monitora de Caixa, … e …
As referidas testemunhas declararam que o livro de alterações de horário de trabalho se encontrava desactualizado e que a arguida tinha feito a última actualização em Junho de 2006, e ainda que o Mapa de registos diários dos trabalhadores se encontrava também desactualizado.
As testemunhas referiram ainda que o horário oficial da loja se encontrava danificado e que a arguida não tinha fornecido ao trabalhador … a ficha de inscrição para efeitos de entrega na segurança social, nem a referente às finanças.
Pelas testemunhas foi ainda referido que havia papéis amontoadas dentro do armário de caixa e que o alarme tinha sido desligado pela arguida, sendo que, em caso de mudança de coordenação, não era permitido desligar o aludido alarme.
Por último, as testemunhas declararam ainda que os espaços privados servem apenas para uso dos colaboradores e que a trabalhadora não transmitia aos colaboradores a informação que recebia na formação.

1.1.7. Na resposta à nota de culpa (remetida pela trabalhadora em Março de 2008), a trabalhadora refere que a gestão administrativa da loja foi sempre efectuada da mesma forma ao longo dos últimos 8 anos e que a equipa de trabalhadores/as tinha ficado reduzida, em virtude de alguns/as trabalhadores/as se terem despedido, o que levou a um aumento do volume de trabalho e a ter que solicitar apoio aos RH, mas que tal não lhe foi prestado.
A trabalhadora refere ainda que sempre ensinou todas as normas e procedimentos às equipas de trabalho e cumpriu os procedimentos relativos à segurança exigidos pela entidade patronal.
Igualmente refere ainda que, antes de ir de férias, não deixou nada pendente e que toda a documentação relativa ao traba-

lhador … foi enviada para a RH …, e apenas tinha ficado em falta o envio da ficha de inscrição na segurança social, dado competir ao próprio deslocar-se à segurança social para obter tal.

Mais refere a trabalhadora que procedia à arrumação de toda a documentação ao sábado, visto ser o dia de menor afluência de clientes.

A arguida refere ainda que desligou o alarme da loja, com o objectivo de ser efectuada a mudança de coordenação, sendo tal prática habitual na empresa desde que foi admitida, mas que se esqueceu de o voltar a ligar, devido ao facto de ter tido muito trabalho.

Mais refere a arguida que chegou a receber prémios anuais, pelo facto de ter conseguido diminuir o número de roubos na loja, e que o seu intervalo para almoço ocorria entre as 15h e as 17h.

A arguida refere ainda que, à hora do dia em que o casal amigo foi à loja se encontrava no intervalo para almoço, e que só abria o cofre no início do dia e ao seu fecho, ou quando a Prosegur ia levantar os depósitos.

Por último refere que ainda que a sua irmã foi à loja na hora do almoço, várias vezes, mas que apenas frequentou a casa de banho, o que também sucedia com os clientes e com a mãe da trabalhadora …

1.1.8. Em 12 de Maio de 2008, o mandatário da entidade patronal enviou uma carta à trabalhadora, dando conhecimento da data da inquirição da testemunha … e informando ser a terceira e última marcação da inquirição referida, e que, caso se verificasse novamente a impossibilidade de a testemunha comparecer na data indicada, poderia a mesma apresentar depoimento escrito.

1.1.9. A trabalhadora arrolou cinco testemunhas, mas apenas foram ouvidas quatro delas, em virtude de a testemunha … não ter comparecido no dia, hora e local indicados pelo Instrutor do processo disciplinar.

As testemunhas ouvidas declaram que já trabalharam na empresa e que, nessa altura, a arguida cumpria todas as regras e procedimentos internos, nomeadamente no que respeitava à actualizava do mapa de alterações dos horários de trabalho e registos de entradas e saídas dos/as trabalhadores/as e no que respeitava à segurança com o cofre.

As testemunhas referiram ainda que a arguida foi sempre motivadora e deu sempre a formação adequada aos colaboradores,

e que a casa de banho não era um lugar reservado ao pessoal da loja, visto também ser facultado o seu acesso a clientes.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. No que se refere ao facto de ser frequente o cofre da loja permanecer o dia inteiro aberto, ao facto de ser usual a irmã da arguida deslocar-se à loja e frequentar espaços cuja entrada se encontrava vedada a pessoas externas ao serviço, ao facto de a arguida informar as subordinadas que não se iria apresentar ao serviço no sábado seguinte e que não valia a pena contactarem o director comercial, ao facto de a arguida pedir às colegas que, caso alguém perguntasse por ela, respondessem que se encontrava a atender clientes ou no armazém da loja, ao facto de a arguida apresentar falta de zelo no controlo e contagem do dinheiro que permanecia no interior do cofre da loja, tanto no momento da abertura, como no momento de fecho, e ao facto de assinar o talão de devoluções, e/ou trocas, sem estar presente para conferir a mercadoria, verifica-se que tais factos não se encontram devidamente circunstanciados em termos de tempo, de modo e de lugar, conforme dispõe o n.º 1 do artigo 411.º do Código do Trabalho, na medida em que não são indicadas as datas em que ocorreram os factos.

2.1.1. No que se refere à acusação constante do artigo 5.º da nota de culpa, dos elementos constantes dos depoimentos das testemunhas ouvidas no decurso do processo disciplinar instaurado à arguida resulta que o livro de alterações dos horários de trabalho se encontrava desactualizado (cfr. depoimento da trabalhadora …, depoimento de … e depoimento de …). No entanto, não são indicadas as tarefas que a trabalhadora deixou de fazer, ou seja, os dados dos/as trabalhadores/as que não foram mencionados no livro de alterações dos horários de trabalho, por forma a que este se encontrasse actualizado.

2.1.2. No que se refere à acusação constante do artigo 8.º da nota de culpa, que se prende com o facto de a arguida não ter registado as entradas e as saídas dos trabalhadores da loja, desde o dia 3 de Janeiro, verifica-se que tal sucedeu (cfr. depoimento de …, depoimento de …, depoimento de …, depoimento de … e o documento junto ao anexo 2 do processo disciplinar, nomeadamente o registo de entradas e saídas).

2.1.3. Também a acusação constante do artigo 16.º da nota de culpa, que se prende com o facto de a arguida não ter procedido à substituição do horário de trabalho que se encontrava deterio-

rado, se encontra comprovada (cfr. depoimento de … e depoimento de …).

2.1.4. Ainda no que se refere às acusações constantes dos artigos 20.º a 28.º, que se prendem com o facto de a arguida ter admitido um trabalhador e não lhe ter solicitado o preenchimento da documentação relativa à inscrição na Segurança Social, ou solicitado o NIB ou o preenchimento da declaração de IRS, e com o facto de ter depositado no armário da caixa uma série de documentação, nomeadamente documentos relativos à admissão de trabalhadores, guias de remessa de mercadoria e guias de transporte, constata-se que tal se encontra comprovado (cfr. depoimento de … e depoimento de …).

2.1.5. Também no que respeita às acusação constante do artigo 30.º, que se prende com o facto de a arguida ter desligado o sensor do alarme da porta de entrada da loja, que permite detectar e identificar os clientes que saiam com mercadoria por pagar, constata-se que tal sucedeu. Ainda assim, não se poderá considerar provado que a loja tenha tido uma diferença negativa de € 13.252,00, devido ao facto de não ter sido junto ao processo prova documental sobre tal, nem resultar dos depoimentos das testemunhas ouvidas no decurso do mesmo qualquer elemento relativo a esta matéria.

2.1.6. Ainda no que respeita às acusações constantes dos artigos 55.º e 56.º da nota de culpa, que se prendem com o facto de a arguida aquando das últimas coordenações de homens ter abandonado as suas funções e ter permanecido à conversa com um casal amigo, enquanto a colaboradora … procedia à mudança da disposição de uma parece sozinha, e mesmo após o casal ter abandonado o local ter feito uma pausa de 15 minutos e ter ainda ido para os lavabos munida de várias revistas e só ter ido apoiar a sua colega pelas 18h, dos elementos constantes do depoimento retira-se que a arguida esteve à conversa com o casal amigo e não ajudou no trabalho da loja (cfr. depoimento da trabalhadora …). No entanto, a testemunha … refere que, à hora da visita do casal amigo, a trabalhadora se encontrava no intervalo para refeição, versão que também é corroborada pela arguida na resposta à nota de culpa.
Assim sendo, não se pode considerar provado que a arguida tenha cometido qualquer infracção disciplinar, pelo facto de não ter ido ajudar a trabalhadora ….

2.1.7. Face ao que antecede, e muito embora a arguida mereça ser censurada pelos comportamentos referidos nos pontos 2.1.2. a 2.1.5, nomeadamente por não ter registado as entradas e as saídas dos trabalhadores da loja, por não ter procedido à substituição do horário de trabalho que se encontrava deteriorado, por ter admitido um trabalhador e não lhe ter solicitado o preenchimento de certa documentação, por ter depositado uma série de documentos no armário da caixa e por ter desligado o alarme da porta de entrada da loja, a sanção proposta pelo empregador é desadequada no presente caso, uma vez que não se afigura resultar do processo disciplinar que o comportamento da trabalhadora tenha impossibilitado a relação laboral e como tal se encontre preenchido o requisito previsto no n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

Também no que se refere ao requisito previsto no n.º 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, e muito embora a entidade patronal alegue que foram efectuados balanços à loja e foram registadas diferenças na ordem dos 2,4% e que a loja fechou o ano de 2007 com uma diferença negativa, o que resultou num claro e manifesto prejuízo material efectivo para a entidade patronal, dos elementos do processo não se retiram factos concretos e provados capazes de fundamentar qualquer prejuízo para a entidade patronal.

III – CONCLUSÃO

3.1. A entidade patronal comprovou alguns dos factos imputados à arguida na nota de culpa, mas os comportamentos da arguida não se integram no conceito de justa causa de despedimento, uma vez que não se encontram reunidos os requisitos previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, nomeadamente a existência de um comportamento culposo da trabalhadora que *(...) pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral (...),* e que tal comportamento lese seriamente o empregador.

3.2. Face ao que antecede, afigura-se-nos que a …, S.A. não logrou ilidir a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, sendo o parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida …

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE JUNHO DE 2008, COM O VOTO CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA E DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL

PARECER N.º 71/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 261 – FH/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 3 de Junho de 2008, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu do Departamento de Desenvolvimento Organizacional e Estratégico do … um pedido de parecer prévio quanto à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário de trabalho, apresentado pela trabalhadora …, com a categoria profissional de Técnica Superior, nos termos que se transcrevem:

Foi comunicado à trabalhadora, através de ofício registado com aviso de recepção, em 23 de Maio de 2008, a intenção de recusa de acordo com a alínea *a)* do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, não tendo a interessada apresentado a sua apreciação escrita, nem apresentado os comprovativos que invoca no seu requerimento, embora tenha sido notificada para tal no dia 27 de Maio de 2008;
(...) é público e notório que as unidades orgânicas locais do ..., vocacionadas para o atendimento ao público de forma contínua, como neste caso em concreto o Centro de ... de ..., devem assegurar as suas responsabilidades, em nome do interesse público, e no âmbito dos horários legalmente previstos, designadamente das 9h às 17h30, sob pena de não se conseguirem garantir os requisitos mínimos de funcionamento, exigíveis para cumprimento das suas atribuições, designadamente no domínio do emprego e formação profissional;
(...) o aumento potenciado da população desempregada e a proibição legal de admissões de pessoal na Administração Pública, tendo como consequência a total impossibilidade de se proceder à substituição dos seus trabalhadores, torna imperioso a continuidade da prestação de trabalho da requerente, no mesmo regime de horário de trabalho em que vem desempenhando as suas funções e que corresponde ao horário do respectivo Centro de ...;
A continuar esta situação, teremos a curto prazo, uma inevitável ruptura do funcionamento dos Centros de ...;
(...) alerta-se esse organismo, para o facto de, na eventualidade do presente pedido ser autorizado, correr-se o risco do horário de atendimento ao público ter de ser drasticamente reduzido, sob pena de não haver recepção e atendimento aos inúmeros utentes que todos os dias, recorrem ao Centro de ... de ...;

A atribuição de horário flexível, nos termos peticionados, colocaria em causa o funcionamento do Centro de ... e, consequentemente, a prestação do serviço público aos seus utentes que são em média cerca de 160/dia.
(...) por via da regra, existe inconveniente para o serviço na prática de horário flexível, previsto no Código do Trabalho (...), face à rigidez do horário de atendimento e ao volume que este representa na actividade dos Centros;
A intenção de recusa encontra-se consubstanciada no parecer emitido pela Senhora Delegada Regional de …, que refere: *Face ao que se informa e aos despachos procedentes, considero de remeter ao DOE, com proposta de indeferimento.*
Do pedido de parecer prévio solicitado pelo …, consta ainda que a trabalhadora, no seu pedido, não cumpriu os requisitos constantes da alínea *a)* do n.º 3 do artigo 79.º e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, nem remeteu o horário de trabalho do cônjuge, devidamente certificado pela respectiva entidade patronal, bem como o horário escolar das duas filhas que compõem o agregado familiar.
Por último, do pedido de parecer consta ainda que, na eventualidade de vir a ser emitido parecer favorável por essa Comissão, deverá o solicitado horário ser elaborado de acordo com as conveniências do empregador, conforme estabelece o n.º 5 do artigo 79.º da mencionada lei.

1.1.1. Do pedido apresentado pela trabalhadora, datado de 22 de Abril de 2008, consta, em síntese, o seguinte:

- A interessada é mãe de duas crianças menores, uma com 8 anos e outra com 11 anos de idade;
- A trabalhadora pretende trabalhar em regime de flexibilidade de horário de trabalho, em virtude de necessitar de acompanhar as suas filhas menores, dada a indisponibilidade do outro progenitor, que exerce funções de docente na zona do Alentejo Central;
- A trabalhadora pretende praticar este regime de trabalho entre as 8h30 e as 16h30, com presenças obrigatórias entre as 10h e as 12h e as 14h e as 16h30.

1.1.2. A Directora do Centro de … de … é de parecer que à trabalhadora não deve ser concedida a prática do referido horário de trabalho, tendo em conta que a mesma se encontra afecta ao atendimento ao público.

1.1.3. Tendo em conta o parecer da Directora do Centro de …, o despacho proferido pela Chefe de Divisão da DL-DAT e o

despacho proferido pelo Director da DL-SGE, a Sr.ª Delegada Regional foi de parecer que deveria ser remetida proposta de indeferimento ao DOE.

1.1.4. Da intenção de recusa comunicada pela Directora de Departamento de Desenvolvimento Organizacional e Estratégico à interessada, em 23 de Maio de 2008, e recebida pela mesma no dia 27 de Maio de 2008, consta que a *manifesta intenção de recusa, prende-se* in casu, *com razões estritamente enunciadas (...)* na lei, nomeadamente por motivos imperiosos inerentes ao funcionamento do Centro de …
Mais consta do referido articulado que o atendimento é uma actividade fundamental para o desenvolvimento das atribuições dos Centros de … e que qualquer trabalhador pode ser afectado ao desenvolvimento das funções de atendimento, sendo que o Centro de … abre às 9h e encerra às 17h.
Igualmente consta da intenção de recusa que o direito à prestação de trabalho com flexibilidade de horário de trabalho, não tem, no seu exercício, a característica da unilateralidade que o legislador atribui a outros, nomeadamente no que respeita à licença por maternidade e as dispensas para amamentação.
Por último, consta ainda da intenção de recusa que o pedido do trabalhadora não cumpre os requisitos constantes da alínea *a)* do n.º 3 do artigo 79.º da Lei e da alínea *a)* do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
Na intenção de recusa é ainda solicitado o envio do horário de trabalho do cônjuge, devidamente certificado, pela entidade patronal, bem como o horário escolar das duas filhas menores.

1.1.5. A trabalhadora não apresentou apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa, de acordo com o n.º 5 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O direito à conciliação da actividade familiar e profissional, bem como o reconhecimento pela Sociedade e pelo Estado do valor social eminente da maternidade e da paternidade merecem protecção constitucional, de acordo com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º e os n.ºs 1 e 2 do artigo 68.º.

2.1.1. No que respeita à matéria sobre protecção da maternidade e da conciliação entre a vida profissional e a vida privada dos trabalhadores, o nosso ordenamento jurídico possibilita aos pais e às

mães trabalhadoras que ajustem os tempos de trabalho às necessidades dos filhos, por acordo entre o trabalhador e o empregador. Trata-se de um sistema igualitário, uma vez que as referidas medidas tanto podem ser gozadas pelas mães como pelos pais trabalhadores, embora encontre constrangimentos financeiros e funcionais (*in Estudos de Direito do Trabalho, Igualdade e Conciliação da Vida Profissional e Familiar* – Prof.ª Maria do Rosário Ramalho, volume I das Edições Almedina).

2.1.2. Como corolário dos princípios constitucionais referidos, o n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho veio consagrar que *o trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.*

2.1.3. No que diz respeito aos/às trabalhadores/as abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, as condições de atribuição do mencionado direito a que se refere o n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho são as que constam dos artigos 78.º a 81.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.1.4. Para que o/a trabalhador/a possa exercer o mencionado direito, estabelece o n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que *o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

a) *Indicação do prazo previsto, até ao máximo de dois anos, ou de três anos no caso de três filhos ou mais;*
b) *Declaração de que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração deste regime ou, no caso de flexibilidade de horário, que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.*

De salientar que a referidas normas se aplicam aos trabalhadores do …, em virtude de o Regulamento dos Horários de Trabalho em vigor nada referir sobre a matéria.

2.1.5. Cumpridos os formalismos constantes das alíneas *a)* a *c)* do n.º 1 do artigo 80.º da citada lei, o exercício de tal direito só pode ser recusado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de

substituir o trabalhador se este for indispensável, conforme n.º 2 do mencionado artigo 80.º.

2.1.6. À luz do preceituado no n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. A flexibilidade de horário deve incluir:

- um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- a indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

De salientar que o n.º 5 do citado artigo 79.º dispõe que *o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador,* o que acontece no …, nos termos dos artigos 13.º e seguintes do respectivo Regulamento dos Horários de Trabalho, pelo que, quando um/a trabalhador/a efectua um pedido de flexibilidade de horário de trabalho, são-lhe aplicáveis as normas constantes dos artigos 16.º e 17.º do Regulamento dos Horários de Trabalho em vigor no … e, subsidiariamente, as normas previstas no Código do Trabalho, nomeadamente as constantes do n.º 3 do artigo 79.º.

2.1.7. De acordo com o disposto nos n.ºs 5, 6 e 7 e nas alíneas *a)* a *c)* do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, considera-se que o empregador aceita o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos:

a) se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;
b) se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o/a trabalhador/a da decisão que sobre o mesmo recaiu nos cinco dias subsequentes ao termo do prazo previsto para a CITE emitir parecer e notificar as partes (30 dias a contar da recepção do pedido de parecer);
c) se não submeter o processo à apreciação da CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação do/a

trabalhador/a (cinco dias após a data da recepção da apreciação escrita).

2.1.8. Assim sendo, e muito embora o pedido da trabalhadora cumpra a alínea *a)* do n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho [visto indicar um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário (a plataforma fixa)], não cumpre na integra a alínea *b)* do mesmo artigo, na medida em que indica o período para início do trabalho normal, mas não indica o período para termo do trabalho, com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho (a plataforma móvel de saída).
De salientar ainda que a trabalhadora pretende iniciar a flexibilidade de horário de trabalho pelas 8h30, e o horário de funcionamento do Centro de … de … é entre as 9h e as 17h.
Por outro lado ainda, não indica o prazo pelo qual pretende trabalhar nesse regime especial.
Face ao que antecede, e ainda que, entre a data da entrega do pedido da trabalhadora e a data da notificação da intenção de recusa tenha ocorrido um prazo superior ao previsto na alínea *a)* do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, não se pode considerar que o pedido apresentado pela trabalhadora tenha sido deferido tacitamente, na medida em que não constam do mesmo os elementos atrás indicados.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego emite parecer favorável à recusa do …, relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário solicitado pela trabalhadora …, visto a trabalhadora não indicar a plataforma móvel de saída, indicar uma plataforma de entrada antes da hora de abertura do Centro de … e não indicar o prazo pelo qual pretende trabalhar neste regime especial, sem prejuízo de a mesma vir a apresentar novo pedido que reúna todos os requisitos legais previstos nos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, o qual deverá ser sujeito a parecer prévio da CITE, em caso de intenção de recusa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE JUNHO DE 2008, COM A DECLARAÇÃO DE VOTO DAS REPRESENTANTES DA CIG – COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO, DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, DA UGT

– UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES E DO MTSS – MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL, QUE SE TRANSCREVE:

O ... tem vindo a submeter à CITE, com alguma frequência, nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sucessivas intenções de recusa a pedidos de concessão de flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores que gozem de um direito legal à protecção do Estado na realização e assunção plena da sua maternidade.

Aquele instituto público fundamenta as suas sucessivas recusas nas exigências imperiosas ligadas ao funcionamento do seu atendimento público, designadamente nos seus Centros de ...

Com efeito segundo orientações internas do Conselho Directivo do ... (veja-se a propósito a NS 52/CD/07, de 10/01) aquele órgão entende, por via de regra, existir inconveniente para o serviço a prática de horário flexível, previsto no Código do Trabalho e regulamentado pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, face à rigidez do horário de atendimento e ao volume que este representa na actividade do Centro. «Deverão os Senhores Dirigentes» determina-se ainda nesta nota de serviço, «ter estes aspectos em consideração para efeitos da fundamentação da intenção de recusa prevista no n.º 2 do artigo 80.º do referido diploma regulamentar».

A razão institucional do ... louva-se numa regra geral de incompatibilidade entre o horário de atendimento ao público e a modalidade da flexibilidade de horário. Opção essa que, aliás, se nos afigura desproporcionada e injusta e não consentânea com uma política de promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal que está na base da consagração dos direitos à protecção da maternidade e da paternidade, e agravada pelo facto de se tratar de um pedido de renovação de flexibilidade de horário.

À Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) compete emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pelo empregador, de autorização de trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos.

No exercício destas competências e atenta a orientação geral do ... em matéria de concessão de flexibilidade de horário aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos e colocados em Centros de ..., considera-se que aquele Instituto conduz nesta matéria uma política de gestão de Recursos Humanos demasiado restritiva no quadro do exercício dos direitos legais consagrados no Código do Trabalho em matéria de conciliação da vida profissional, familiar, pessoal que urge corrigir.

Em conclusão:

- *Não é possível ignorar o facto objectivo e incontornável dos crescentes pedidos de flexibilidade serem em regra de mulheres trabalhadoras.*
- *É hoje público e notório que as práticas de gestão dos serviços centrais não se inserem no quadro das Boas Práticas de Conciliação que o ... teve outrora.*
- *Por último é importante salientar que carece de reflexão o regulamento de horários do ..., aprovado em 1992, nomeadamente os seus artigo 13.º, 17.º e 18.º*

no tocante às matérias da flexibilidade de horário por forma a garantir que os direitos de conciliação dos trabalhadores desse instituto público sejam salvaguardados.

A representante da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), organismo encarregue da implementação do III Plano Nacional para a Igualdade, declara ainda não poder deixar de referir que naquele instrumento estratégico nacional está prevista a promoção de instrumentos legais de apoio à conciliação entre vida familiar, profissional e pessoal, enquanto medida estratégica de incremento da promoção da Igualdade, e que a sua concretização cabe em parceria à CIG, ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social e à CITE.
À CIG compete ainda contribuir para a efectivação do quadro normativo vigente nos domínios da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar das mulheres e dos homens.

PARECER N.º 72/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 265 – FH/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 3 de Junho de 2008, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu do Departamento de Desenvolvimento Organizacional e Estratégico do … um pedido de parecer prévio quanto à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário de trabalho, apresentado pelo trabalhador …, com a categoria profissional de Técnico Superior, nos termos que se transcrevem:

Foi comunicado ao trabalhador, através de ofício registado com aviso de recepção, em 23 de Maio de 2008, a intenção de recusa de acordo com a alínea *a)* do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, não tendo o interessado apresentado a sua apreciação escrita, nem apresentado os comprovativos que invoca no seu requerimento, embora tenha sido notificado para tal no dia 27 de Maio de 2008;
(...) é público e notório que as unidades orgânicas locais do ..., vocacionadas para o atendimento ao público de forma contínua, como neste caso em concreto o Centro de ... de ..., devem assegurar as suas responsabilidades, em nome do interesse público, e no âmbito dos horários legalmente previstos, designadamente das 9h às 17h30, sob pena de não se conseguirem garantir os requisitos mínimos de funcionamento, exigíveis para cumprimento das suas atribuições, designadamente no domínio do emprego e formação profissional.
(...) o aumento potenciado da população desempregada e a proibição legal de admissões de pessoal na Administração Pública, tendo como consequência a total impossibilidade de se proceder à substituição dos seus trabalhadores, torna imperioso a continuidade da prestação de trabalho da requerente, no mesmo regime de horário de trabalho em que vem desempenhando as suas funções e que corresponde ao horário do respectivo Centro de ...;
A continuar esta situação, teremos a curto prazo, uma inevitável ruptura do funcionamento dos Centros de ...;
(...) alerta-se esse organismo, para o facto de, na eventualidade do presente pedido ser autorizado, correr-se o risco do horário de atendimento ao público ter de ser drasticamente reduzido, sob pena de não haver recepção e atendimento aos inúmeros utentes que todos os dias, recorrem ao Centro de ... de ...;

A atribuição de horário flexível, nos termos peticionados, colocaria em causa o funcionamento do Centro de ... e, consequentemente, a prestação do serviço público aos seus utentes que são em média cerca de 160/dia.
(...) por via da regra, existe inconveniente para o serviço na prática de horário flexível, previsto no Código do Trabalho, face à rigidez do horário de atendimento e ao volume que este representa na actividade dos Centros;
(...) por via da regra, existe inconveniente para o serviço na prática de horário flexível, previsto no Código do Trabalho, face à rigidez do horário de atendimento e ao volume que este representa na actividade dos Centros;
A intenção de recusa encontra-se consubstanciada no parecer emitido pela Senhora Delegada Regional de …, que refere: *Face ao que se informa e aos despachos procedentes, considero de remeter ao DOE, com proposta de indeferimento.*
Do pedido de parecer prévio solicitado pelo …, consta ainda que o trabalhador, no seu pedido, não cumpriu os requisitos constantes da alínea *a)* do n.º 3 do artigo 79.º e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, remeteu os comprovativos solicitados, nomeadamente o horário de trabalho do cônjuge, devidamente certificado pela respectiva entidade patronal, bem como comprovativo da inscrição do filho em estabelecimento tipo *Jardim-de-Infância* ou *Creche* e o horário escolar das duas menores que compõem o agregado familiar;
Por último, do pedido de parecer consta ainda que, na eventualidade de vir a ser emitido parecer favorável por essa Comissão, deverá o solicitado horário ser elaborado de acordo com as conveniências do empregador, conforme estabelece o n.º 5 do artigo 79.º da mencionada lei.

1.1.1. Do pedido apresentado pelo trabalhador, datado de 23 de Abril de 2008, consta, em síntese, o seguinte:

- O interessado é pai de um menor de idade e tem no seu agregado familiar mais duas crianças menores;
- O trabalhador pretende trabalhar em regime de flexibilidade de horário de trabalho, em virtude de necessitar de acompanhar as crianças menores;
- O trabalhador pretende praticar este regime de trabalho, entre as 8h30 e as 16h30, com presenças obrigatórias entre as 10h e as 12h e as 14h e as 16h30 (horário que manteve até ao dia 25 de Fevereiro de 2008).

1.1.2. A Directora do Centro de … de … é de parecer que ao trabalhador deve ser concedido a prática do referido horário de trabalho, tendo em conta que o mesmo não se encontra afecto ao atendimento de público.

1.1.3. Embora o parecer da Directora do Centro de … tenha sido favorável à pretensão do trabalhador, a Chefe de Divisão da DL-DAT e o Director da DL-SGE entenderam que o pedido do trabalhador não reúna as condições para ser autorizado, pelo que a Sr.ª Delegada Regional foi de parecer que deveria ser remetida proposta de indeferimento ao DOE.

1.1.4. Da intenção de recusa comunicada pela Directora de Departamento de Desenvolvimento Organizacional e Estratégico ao interessado, em 23 de Maio de 2008, e recebida pelo mesmo no dia 27 de Maio de 2008, consta que a *manifesta intenção de recusa, prende-se* in casu, *com razões estritamente enunciadas (...)* na lei, nomeadamente por motivos imperiosos inerentes ao funcionamento do Centro de …
Mais consta do referido articulado que o atendimento é uma actividade fundamental para o desenvolvimento das atribuições dos Centros de … e que qualquer trabalhador pode ser afectado ao desenvolvimento das funções de atendimento, sendo que o Centro de … abre às 9h e encerra às 17h.
Igualmente consta da intenção de recusa que o direito à prestação de trabalho com flexibilidade de horário de trabalho, não tem, no seu exercício, a característica da unilateralidade que o legislador atribui a outros, nomeadamente no que respeita à licença por maternidade e as dispensas para amamentação.
Por último, consta ainda da intenção de recusa que o pedido do trabalhador não cumpre os requisitos constantes da alínea *a)* do n.º 3 do artigo 79.º e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.1.5. O trabalhador não apresentou apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O direito à conciliação da actividade familiar e profissional, bem como o reconhecimento pela Sociedade e pelo Estado do valor social eminente da maternidade e da paternidade merecem protecção constitucional, de acordo com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º e os n.os 1 e 2 do artigo 68.º.

2.1.1. No que respeita à matéria sobre protecção da maternidade e da conciliação entre a vida profissional e a vida privada dos trabalhadores, o nosso ordenamento jurídico possibilita aos pais e às mães trabalhadoras que ajustem os tempos de trabalho às necessidades dos filhos, por acordo entre o trabalhador e o empregador. Trata-se de um sistema igualitário, uma vez que as referidas medidas tanto podem ser gozadas pelas mães como pelos pais trabalhadores, embora encontre constrangimentos financeiros e funcionais (*in Estudos de Direito do Trabalho, Igualdade e Conciliação da Vida Profissional e Familiar* – Prof.ª Maria do Rosário Ramalho, volume I das Edições Almedina).

2.1.2. Como corolário dos princípios constitucionais referidos, o n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho veio consagrar que *o trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.*

2.1.3. No que diz respeito aos/às trabalhadores/as abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, as condições de atribuição do mencionado direito a que se refere o n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho são as que constam dos artigos 78.º a 81.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.1.4. Para que o/a trabalhador/a possa exercer o mencionado direito, estabelece o n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que *o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

a) *Indicação do prazo previsto, até ao máximo de dois anos, ou de três anos no caso de três filhos ou mais;*
b) *Declaração de que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração deste regime ou, no caso de flexibilidade de horário, que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.*

De salientar que a referidas normas se aplicam aos trabalhadores do …, em virtude de o Regulamento dos Horários de Trabalho em vigor nada referir sobre a matéria.

2.1.5. Cumpridos os formalismos constantes das alíneas *a)* a *c)* do n.º 1 do artigo 80.º da citada lei, o exercício de tal direito só pode ser recusado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, conforme n.º 2 do mencionado artigo 80.º.

2.1.6. À luz do preceituado no n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

A flexibilidade de horário deve incluir:

– um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
– a indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
– um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

De salientar que o n.º 5 do citado artigo 79.º *dispõe que o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador,* o que acontece no …, nos termos dos artigos 13.º e seguintes do respectivo Regulamento dos Horários de Trabalho, pelo que, quando um/a trabalhador/a efectua um pedido de flexibilidade de horário de trabalho, são-lhe aplicáveis as normas constantes dos artigos 16.º e 17.º do Regulamento dos Horários de Trabalho em vigor no … e, subsidiariamente, as normas previstas no Código do Trabalho, nomeadamente as constantes do n.º 3 do artigo 79.º.

2.1.7. De acordo com o disposto nos n.ºs 5, 6 e 7 e nas alíneas *a)* a *c)* do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, considera-se que o empregador aceita o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos:

a) se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;
b) se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o/a trabalhador/a da decisão que sobre o mesmo recaiu nos cinco dias subsequentes ao termo do prazo

previsto para a CITE emitir parecer e notificar as partes (30 dias a contar da recepção do pedido de parecer);

c) se não submeter o processo à apreciação da CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação do/a trabalhador/a (cinco dias após a data da recepção da apreciação escrita).

2.1.8. Assim sendo, e muito embora o pedido do trabalhador cumpra a alínea *a)* do n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho [visto indicar um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário (a plataforma fixa)], não cumpre na íntegra a alínea *b)* do mesmo artigo, na medida em que indica o período para início do trabalho normal, mas não indica o período para termo do trabalho, com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho (a plataforma móvel de saída).
De salientar ainda que o trabalhador pretende iniciar a flexibilidade de horário de trabalho pelas 8h30, e o horário de funcionamento do Centro de … de … é entre as 9h e as 17h.
Por outro lado ainda, não indica o prazo pelo qual pretende trabalhar nesse regime especial.
Face ao que antecede, e ainda que, entre a data da entrega do pedido do trabalhador e a data da notificação da intenção de recusa tenha ocorrido um prazo superior ao previsto na alínea *a)* do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, não se pode considerar que o pedido apresentado pelo trabalhador tenha sido deferido tacitamente, na medida em que não constam do mesmo os elementos atrás indicados.

2.1.9. Caso o pedido do trabalhador consubstanciasse uma flexibilidade de horário, afigura-se-nos que não assistiria razão ao … para recusar a pratica da flexibilidade de horário de trabalho, na medida em que o trabalhador não exerce funções de atendimento ao público e como tal não iria prejudicar a abertura dos serviços ao público nos termos estabelecidos no n.º 1 do artigo 15.º do Regulamento dos Horários de Trabalho.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego emite parecer favorável à recusa do …, relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário solicitado pelo trabalhador …, visto o trabalhador não indicar a plata-

forma móvel de saída, indicar uma plataforma de entrada antes da hora de abertura do Centro de … e não indicar o prazo pelo qual pretende trabalhar neste regime espacial, sem prejuízo de o mesmo vir a apresentar novo pedido que reúna todos os requisitos legais previstos nos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, o qual deverá ser sujeito a parecer prévio da CITE, em caso de intenção de recusa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE JUNHO DE 2008, COM A DECLARAÇÃO DE VOTO DAS REPRESENTANTES DA CIG – COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO, DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES E DO MTSS – MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL, QUE SE TRANSCREVE:

O ... tem vindo a submeter à CITE, com alguma frequência, nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sucessivas intenções de recusa a pedidos de concessão de flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores que gozem de um direito legal à protecção do Estado na realização e assunção plena da sua maternidade.

Aquele instituto público fundamenta as suas sucessivas recusas nas exigências imperiosas ligadas ao funcionamento do seu atendimento público, designadamente nos seus Centros de ...

Com efeito, segundo orientações internas do Conselho Directivo do ... (veja-se a propósito a NS 52/CD/07, de 10/01) aquele órgão entende, por via de regra, existir inconveniente para o serviço a prática de horário flexível, previsto no Código do Trabalho e regulamentado pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, face à rigidez do horário de atendimento e ao volume que este representa na actividade do Centro. «Deverão os Senhores Dirigentes» determina-se ainda nesta nota de serviço, «ter estes aspectos em consideração para efeitos da fundamentação da intenção de recusa prevista no n.º 2 do artigo 80.º do referido diploma regulamentar».

Não obstante, in casu, *verifica-se a existência de parecer favorável à concessão da flexibilidade por parte da Directora do Centro onde o trabalhador desempenha funções; a posição desta chefia intermédia do ... contradiz, seguramente, a razão institucional do ..., que se louva numa regra geral de incompatibilidade entre o horário de atendimento ao público e a modalidade da flexibilidade de horário.*

Opção essa que, aliás, se nos afigura desproporcionada e injusta e não consentânea com uma política de promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal que está na base da consagração dos direitos à protecção da maternidade e da paternidade, e agravada pelo facto de se tratar de um pedido de renovação de flexibilidade de horário.

À Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) compete emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pelo empregador, de autorização

de trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos.
No exercício destas competências e atenta a orientação geral do ... em matéria de concessão de flexibilidade de horário aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos e colocados em Centros de ..., considera-se que aquele Instituto conduz nesta matéria uma política de gestão de Recursos Humanos demasiado restritiva no quadro do exercício dos direitos legais consagrados no Código do Trabalho em matéria de conciliação da vida profissional, familiar, pessoal que urge corrigir.
Em conclusão:

- *Não é possível ignorar o facto objectivo e incontornável dos crescentes pedidos de flexibilidade serem em regra de mulheres trabalhadoras.*
- *É de salientar que o presente pedido é acompanhado do parecer positivo da Directora do Centro, a quem cabe dirigir e gerir directamente o respectivo Centro, podendo-se concluir que não resulta prejuízo objectivo para os seus serviços.*
- *É hoje público e notório que aquelas práticas de gestão dos serviços centrais não se inserem no quadro das Boas Práticas de Conciliação que o ... teve outrora.*
- *Por último é importante salientar que carece de reflexão o regulamento de horários do ..., aprovado em 1992, nomeadamente os seus artigo 13.º, 17.º e 18.º no tocante às matérias da flexibilidade de horário por forma a garantir que os direitos de conciliação dos trabalhadores desse Instituto Público sejam salvaguardados.*

A representante da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), organismo encarregue da implementação do III Plano Nacional para a Igualdade, declara ainda não poder deixar de referir que naquele instrumento estratégico nacional está prevista a promoção de instrumentos legais de apoio à conciliação entre vida familiar, profissional e pessoal, enquanto medida estratégica de incremento da promoção da Igualdade, e que a sua concretização cabe em parceria à CIG, ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social e à CITE.
À CIG compete ainda contribuir para a efectivação do quadro normativo vigente nos domínios da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar das mulheres e dos homens.

PARECER N.º 73/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho – Flexibilidade de horário
Processo n.º 273 – FH/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 12/06/2008, a CITE recebeu do … um pedido de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora …

1.2. A referida trabalhadora desempenha as funções de Técnica de Emprego no Centro de … de …

1.2.1. A trabalhadora apresentou um requerimento, que deu entrada no referido Centro de … em 05/05/2008, em que refere ser *mãe de uma criança menor, nascida em 04/06/2006 e pretende que lhe seja concedida a flexibilidade de horário pelo prazo de um ano e cujos períodos de presença obrigatória sejam das 10.00h às 12.00h e das 14.00 às 16.00h, com o período de almoço compreendido entre as 12.00h e as 14.00h, tendo o mesmo a duração de uma hora, sendo a hora de entrada às 09.00h e a hora de saída às 17.00h, ao abrigo do disposto no artigo 45.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.*

1.2.2. Para o efeito, a requerente declarou que o seu filho fazia parte do seu agregado familiar e que o seu marido tem actividade profissional.

1.2.3. A requerente declarou ainda que *assegurava a sua presença no horário normal de atendimento ao público por forma a garantir o normal funcionamento do serviço.*

1.3. Em 06/05/2008, o director do Centro de … de … propõe o indeferimento do pedido de flexibilidade de horário apresentado pela requerente.

1.4. Em 12/05/2008, a Delegada Regional de …, sobre o mesmo requerimento *considera haver inconveniente para o serviço, pelo que o parecer da DL, é desfavorável à prática de horário flexível.*

1.5. Em 29/05/2008, a Directora do Departamento de Desenvolvimento Organizacional e Estratégico do … notificou a requerente da intenção do … de recusar o peticionado, ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.5.1. A referida Directora de Departamento esclarece que *a manifesta intenção de recusa, prende-se* in casu, *com as razões estritamente enunciadas no citado diploma legal, nomeadamente, por motivos imperiosos inerentes ao funcionamento do Centro, considerando que:*

- *O atendimento é uma actividade fundamental para o desenvolvimento das atribuições dos Centros de ...;*
- *Como princípio, qualquer trabalhador pode ser afecto ao desenvolvimento de funções de atendimento;*
- *O direito à prestação de trabalho com flexibilidade de horário, não tem, no seu exercício, a característica da unilateralidade que o legislador atribui a outros, nomeadamente no que respeita à licença por maternidade e às dispensas por amamentação.*

1.5.2. A referida Directora de Departamento acrescenta que *no presente requerimento não se verifica cumprido o requisito constante da alínea* a) *do n.º 3 do artigo 79.º, quer na alínea* a) *do n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.*

1.6. Em 09/06/2008, a requerente apresentou a apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa ao seu pedido de flexibilidade de horário, na qual refere ter formulado um pedido com os mesmos pressupostos legais do pedido efectuado no ano anterior, que foi deferido.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho consagra o direito de os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos trabalharem a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

2.2. Para os trabalhadores não abrangidos pelo regime de trabalho especial para a Administração Pública, as condições de atribuição do direito a trabalhar com flexibilidade de horário encontram-se estabelecidas nos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho.

2.2.1. Com as referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar [alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa].

2.2.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que

o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) *Indicação do prazo previsto, até ao máximo de dois anos, ou de três anos no caso de três filhos ou mais;*
b) *Declaração de que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração deste regime de trabalho ou, no caso de flexibilidade de horário, que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.*

2.2.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

2.3. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de flexibilidade de horário à luz dos preceitos constantes dos n.os 2 e 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, em que se entende *por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. E esses limites dizem respeito àquilo que a flexibilidade de horário deve conter:*

a) *Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*
b) *A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;*
c) *Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.*

2.3.1. É de salientar, que, nos termos do n.º 5 do citado artigo 79.º, *o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador,* o que acontece no …, nos termos dos artigos 13.º a 21.º do respectivo Regulamento dos Horários de Trabalho, aplicável por força do artigo 6.º da Lei n.º 99/ /2003, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho.

2.4. Efectivamente, a requerente solicitou a flexibilidade de horário, prevista no Código do Trabalho e respectiva regulamentação, para os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos, tendo em consideração o referido Regulamento dos Horários de Trabalho do …

2.5. A requerente indicou o prazo de um ano para o exercício do seu direito à flexibilidade de horário.

2.6. A requerente apresentou declaração de que o seu filho menor faz parte do seu agregado familiar e de que o outro progenitor tem actividade profissional.

2.7. O … tem intenção de recusar o pedido de flexibilidade de horário apresentado pela requerente, alegando as razões apontadas no ponto 1.5.1. e 1.5.2.

2.7.1. Ora, as aludidas razões, por serem genéricas, não permitem, no caso em apreço, avaliar objectivamente os *motivos imperiosos inerentes ao funcionamento do Centro* a que alude a Directora de Departamento do …

2.7.2. Com efeito, *as exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço* que servem de fundamento à recusa do pedido de flexibilidade de horário, nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, devem ser concretizadas de modo a comprovar que a requerida flexibilidade de horário põe em causa o funcionamento do Centro de …

2.7.3. No que respeita ao alegado incumprimento do requisito constante da alínea *a)* do n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, é de realçar que, de acordo com a previsão do n.º 5 do mesmo preceito, *o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador,* o que acontece naquele …, nos termos dos artigos 13.º a 21.º do respectivo Regulamento dos Horários de Trabalho, aplicável por força do artigo 6.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho, pelo que o horário requerido pela trabalhadora preenche os requisitos exigidos pelos citados preceitos do Regulamento dos Horários de Trabalho do …, sobre horário flexível.

2.8. Considerando que a requerente preencheu todos os requisitos formais a que aludem os normativos supracitados, sucede que se deu o deferimento tácito do seu pedido de horário flexível, nos termos da alínea *a)* do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, conjugado

com os artigos 13.º e seguintes do Regulamento dos Horários de Trabalho do …

2.9. Na verdade, entre a data de recepção do requerimento da trabalhadora pelo empregador (Centro de … de …), em 05/05/2008, e a data em que este notificou aquela da intenção de recusa da prestação de trabalho com flexibilidade de horário, em 29/05/2008, decorreram mais de 20 dias, pelo que, nos termos da alínea *a)* do n.º 9 do citado artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, *considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido.*

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto e por ter decorrido o prazo de resposta ao pedido formulado pela trabalhadora …, previsto na alínea *a)* do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do …, no sentido daquele pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário ser aceite, nos termos previstos nos artigos 13.º a 21.º do Regulamento dos Horários de Trabalho daquele …

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE JULHO DE 2008

PARECER N.º 74/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *c)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 291 – DG-E/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 20/06/2008, a CITE recebeu da …, cópia de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora grávida …, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/ /2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *c)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.2. A entidade empregadora comunicou à trabalhadora, através de duas cartas de 02/06/2008 e 12/06/2008, as razões do seu despedimento, que são as seguintes:

1.2.1. *A ..., em que V. Ex.ª é trabalhadora, (desde o dia 19 de Setembro de1997), viu diminuída a sua actividade devido:*

1. *Redução da presença de produtores agrícolas no Mercado de Origem.*
2. *Diminuição da entrada de produtos agrícolas.*
3. *Diminuição da entrada de compradores e vendedores no Mercado Abastecedor.*
4. *Término da actividade de produção e comercialização de produtos das quintas que a ... deixou de explorar, nomeadamente ..., ... e ...*

1.2.2. *Na realidade no Mercado de Origem, a diminuição das transacções entre os produtores e compradores, originam acentuada diminuição das tarefas executadas por V. Ex.ª como os pagamentos aos produtores, a emissão de cheques, elaboração de guias de entrada dos produtos no mercado.*

1.2.3. *Estas tarefas serão desempenhadas pela Ex.ma Sr.ª ..., também trabalhadora por tempo indeterminado desde 1988. Quanto ao Mercado Abastecedor, a progressiva diminuição anual de compradores (43 839 em 1997 e actualmente 16 428 – dados de 2007) provoca substancial redução de tarefas administrativas que eram por V. Ex.ª executadas, como a recepção das*

receitas das entradas, do controlo dos espaços arrendados e atendimento dos utentes.

1.2.4. *Quanto às quintas, que deixaram de ser exploradas, todo o movimento de compras de factores de produção, emissão de facturas aos compradores, recebimentos, pagamentos e todo o restante expediente, desapareceram. Tais factos originaram substancial redução das actividades administrativas e de escrituração, nomeadamente, os lançamentos de entrada e saída de produtos, controlo de caixa, elaboração de textos, de atendimento ao público e de lançamentos auxiliares, que V. Ex.ª praticava.*

1.2.5. *O posto de trabalho que V. Ex.ª ocupa, não tem agora actividade que o justifique, não só devido aos motivos supradescritos, bem como, ainda, pelo facto da introdução de novo sistema informático – «Artsoft» – de contabilidade e gestão, que permite ao técnico de contas e contabilista a realização de todas a tarefas auxiliares.*

1.2.6. *A ..., por si, também não tem outra actividade em que V. Ex.ª possa prestar a sua actividade laboral, pois os serviços administrativos serão assegurados exclusivamente pela Ex.ma Sr.ª ..., restando apenas na contabilidade uma funcionária em tempo parcial e um técnico oficial de contas em regime de prestação de serviços.*

1.2.7. *Por isso, por evidentes motivos estruturais e económicos, o posto de trabalho que V. Ex.ª ocupa, vai ser extinto.*

1.2.8. *A ..., não tem qualquer outro Trabalhador, quer por tempo indeterminado mais recente, nem a termo certo que permaneça na actividade e na ... Também não tem a ..., qualquer outra ocupação para dar a V. Ex.ª.*

1.2.9. *Nestes termos e com estes motivos e fundamentos, procedemos ao V/ despedimento por extinção do seu posto de trabalho, (artigos 402.º e 423.º da Lei n.º 99/2003, de 27/08) com produção de efeitos no dia dois de Agosto de 2008.*

1.2.10. *Terá ao seu dispor a quantia de Euros 7967,28 – sete mil novecentos e sessenta e sete euros e vinte e oito cêntimos – que representa a compensação devida pela extinção – (12 meses de retribuição base actual). Terá ainda ao seu dispor, as quantias referentes aos legais proporcionais dos subsídios de férias*

e Natal de 2008 e restantes reacertos, certificado de trabalho e declaração para efeitos de desemprego.

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.*

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea *c)* do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres,* que é esta Comissão, conforme artigo 494.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta aquele Código.

2.2.1. É de salientar que, nos termos do n.º 4 do citado artigo 51.º do Código do Trabalho *é inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova desse facto ao empregador.*

2.3. Constata-se, no presente despedimento por extinção do posto de trabalho, que o empregador fez uma primeira comunicação à trabalhadora em

02/06/2008 e uma segunda em 12/06/2008, com mais esclarecimentos que a primeira, não tendo demonstrado que a trabalhadora não tivesse respondido no prazo de 10 dias a esta última comunicação, uma vez que esta recebeu a referida comunicação a 13/06/2008 e a entidade empregadora remeteu o processo à CITE, em 19/06/2008, antes de ter decorrido o aludido prazo de 10 dias.

2.3.1. Na verdade, a alínea *c)* n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho estabelece que *para efeitos do artigo 51.º do Código do Trabalho, o empregador deve remeter cópia do processo à CITE depois das consultas referidas nos n.os 1 e 2 do artigo 424.º (do referido Código), no despedimento por extinção de posto de trabalho.*

2.4. Nos termos da alínea *a)* do artigo 429.º do Código do Trabalho, *sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes e em legislação especial, qualquer tipo de despedimento é ilícito se não tiver sido precedido do respectivo procedimento,* tal como aconteceu no presente despedimento por extinção de posto de trabalho.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora grávida … promovido pela …, em virtude de se afigurar ilícito, por não ter sido observado o respectivo procedimento.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE JULHO DE 2008, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA

PARECER N.º 75/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 293 – DG/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 23/06/2008, a CITE recebeu da Senhora Dr.ª .., em representação da empresária em nome individual …, cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida …, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/ /2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a)* n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.2. Datada de 07/05/2008, a nota de culpa apresentada pela entidade empregadora à trabalhadora arguida refere o seguinte:

1.2.1. *A Trabalhadora infractora foi contratada pela Entidade Patronal arguente em 1 de Janeiro de 2008, tendo celebrado um Contrato de Trabalho a Termo, pelo prazo de seis meses, para exercer funções correspondentes às de Empregada de Balcão, numa loja de roupa e acessórios.*

1.2.2. No passado dia 29 de Abril de 2008, a entidade patronal arguente teve conhecimento de que a trabalhadora infractora estaria a apropriar-se indevidamente de quantias monetárias provenientes de vendas efectuadas e pagas pelos clientes em dinheiro, bem como a falta de alguns dos produtos à venda na loja.

1.2.3. De referir que os artigos em falta desapareciam sempre que a trabalhadora infractora se encontrava sozinha na loja. Assim, e de modo muito concreto, a trabalhadora infractora procedeu, no dia 21 de Abril, durante a hora de almoço da entidade patronal, à venda de uma carteira, venda essa efectuada e paga a dinheiro – € 12,00 pela cliente.

1.2.4. *Ora, essa venda não só não foi registada pela trabalhadora infractora, como também o montante, que deveria estar em excesso ao fecho da caixa, não se encontrava no seu interior. Ao ser confrontada com esta situação, no dia 29 de Abril, não conseguiu aquela dar uma explicação cabal e convincente para*

o desaparecimento do referido montante, nem onde aquele se encontrava, bem como porque razão não havia efectuado o registo da venda do objecto em apreço.

1.2.5. *Acresce ainda que, têm existido outras irregularidades, a saber: inúmeras discrepâncias entre os produtos que a entidade patronal adquire aos fornecedores, os quais estão facturados e aqueles que são na realidade vendidos e registados.*

1.2.6. *Assim, e após minuciosa averiguação a entidade patronal constatou que faltam acessórios e peças de vestuário que se encontram na montra e no interior da loja, mas mais grave, inclusivamente produtos que estão no armazém, os quais não foram ainda etiquetados e expostos para comercialização.*

1.2.7. *Ora se condescendermos a dizer que por distracção da trabalhadora infractora, ou até mesmo da entidade patronal, «terceiros» possam de alguma forma ter acesso à montra, o que convenhamos não é assim tão fácil, mais difícil se torna terem esses mesmos «terceiros» acesso ao armazém localizado no fundo da loja e apenas frequentado pela entidade patronal, ou pela trabalhadora infractora.*

1.2.8. *Para além disso, no passado dia 28 de Abril de 2008, a entidade patronal foi submetida a uma intervenção cirúrgica, tendo ficado a trabalhadora infractora todo o dia sozinha na loja. Ao regressar à loja no dia seguinte, 29 de Abril a entidade patronal constatou que durante o dia a caixa registadora foi aberta seis vezes, não coincidindo tais aberturas com vendas efectuadas pela trabalhadora, mas sim aberturas aleatórias, feitas durante o dia, tal é facilmente comprovável pela análise dos registos desse dia.*

1.2.9. *Mais grave ainda, ao ter sido confrontada com estas questões (no dia 29 de Abril), a trabalhadora infractora, não só não as conseguiu explicar, como também e numa postura ofensiva e comprometida, afirmou peremptoriamente que não mais iria trabalhar naquele local.*

1.2.10. *Não satisfeita com esta situação, e dado o facto de se encontrar grávida, deslocou-se posteriormente ao Centro de Saúde de ..., no dia 4 de Maio de 2008, Centro que se localiza longe da sua residência, sita em ..., tendo-lhe sido emitido pelo médico de serviço, certificado de incapacidade temporária para o trabalho de um dia, por se encontrar doente.*

1.2.11. *Deste modo, no dia em que supostamente deveria permanecer em casa, por se encontrar incapacitada, dia 5 de Maio deslocou-se a trabalhadora infractora, ao local de trabalho para entregar o atestado, e pese embora a doença que a assola devendo de acordo com o certificado permanecer na sua residência, a não ser em casos devidamente fundamentados pelo médico e em horários específicos.*

1.2.12. *A trabalhadora infractora tem sido vista nas imediações da loja da entidade patronal, permitindo-se entrar, para ameaçar e injuriar a instruente, na «esperança» de esta perder a compostura e razão em toda esta situação, única e exclusivamente provocada pela trabalhadora infractora, dando-se ao «luxo» de fazer-se acompanhar de pessoas suas conhecidas de modo a conseguir testemunhas para uma futura eventualidade.*

1.2.13. *O comportamento da trabalhadora infractora acima descrito é demonstrativo da flagrante violação dos mais elementares deveres a que se encontra obrigada, designadamente dos que se encontram consignados nas alíneas* a), e) *e* f) *do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho.*

1.2.14. *O comportamento da trabalhadora infractora constitui fundamento de despedimento por justa causa, pois segundo o plasmado no n.º 3 do artigo 396.º com os seus actos e atitudes é inequívoco que a trabalhadora infractora apropriou-se indevidamente de produtos e quantias monetárias, que não lhe pertenciam, lesando a esfera patrimonial da entidade empregadora, mentindo ao ser confrontada com tal situação, chegando à ameaça e injúria.*

1.2.15. *Este comportamento por parte da trabalhadora infractora constitui crime de furto, ameaça e injúrias, previstos e punidos nos termos dos artigos 203.º, 153.º e 181.º, todos do Código Penal.*

1.2.16. A entidade empregadora conclui que *os factos descritos, praticados conscientemente pela trabalhadora infractora pela sua gravidade e consequências, são susceptíveis de integrar o conceito de justa causa plasmado no n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho, por os mesmos evidenciarem e tornarem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho entre trabalhadora infractora e a sua entidade patronal.*

1.3. A trabalhadora arguida nega todas as acusações que lhe são imputadas pela entidade empregadora, invocando em sua defesa, nomeadamente, a falta de organização da contabilidade e de inventariação dos *stocks,*

a possibilidade de terceiros terem acesso ao armazém, o facto de as filhas da entidade patronal terem acesso à caixa registadora.

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.*

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea *c)* do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho que *o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa,* pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

2.3. Ora, a entidade empregadora não apresentou qualquer prova que demonstrasse que os comportamentos de que acusou a trabalhadora arguida na nota de culpa se tivessem verificado, conforme lhe competia.

2.3.1. Na verdade, a entidade empregadora não arrolou quaisquer testemunhas, nem apresentou quaisquer documentos que comprovassem os comportamentos de que acusa a trabalhadora arguida.

2.3.2. É de salientar o facto de terem sido ouvidas três testemunhas das cinco arroladas pela trabalhadora que confirmaram a falta de organização da contabilidade da entidade empregadora e abonaram favoravelmente acerca da honestidade da trabalhadora arguida.

2.4. Não se tendo feito a prova dos factos constantes da nota de culpa, muito menos resultam provados os requisitos da justa causa de despedimento constantes do artigo 396.º do Código do Trabalho, nos termos do qual o despedimento com justa causa exige a prova do comportamento culposo do trabalhador, que pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, tendo em consideração, no quadro de gestão da empresa, designadamente, o grau de lesão dos interesses do empregador.

2.5. Assim, face ao que antecede, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida …, em virtude de se afigurar que tal despedimento pode constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE JULHO DE 2008

PARECER N.º 76/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho conjugado com a alínea *c)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 272 – DP-E/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 12 de Junho de 2008, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio à extinção do posto de trabalho da trabalhadora puérpera …, formulado pelo Presidente do Conselho de Administração da Fundação …, no âmbito de um processo de despedimento promovido por aquela entidade.

1.1.1. Para a extinção do posto de trabalho da trabalhadora, a direcção da empresa invoca, sucintamente, que:

a) a trabalhadora foi admitida ao serviço da Fundação, em 12 de Fevereiro de 2005, em virtude de ter formação específica em arquitectura e a entidade patronal necessitar que fossem efectuados os levantamentos necessários, quer dos estabelecimentos infantis e do equipamento gerido pela instituição, quer dos edifícios de habitação e do equipamento gerido pela instituição, quer ainda dos edifícios de habitação e de acompanhamento das execuções das intervenções;
b) através do Auto de Cessão, celebrado em 1 de Fevereiro de 2005, a entidade patronal recebeu do Instituto de Gestão e Alienação do Património Habitacional do Estado (IGAPHE), cerca de 1.500 fracções habitacionais e não habitacionais, que requeriam um profundo e longo trabalho de renovação e de recuperação. No entanto, o referido património reverteu a favor do Instituto da Habitação e da Renovação Urbana, através do Auto de Reversão celebrado em 26 de Setembro de 2007;
c) face ao que antecede, e uma vez que, com o referido Auto de Reversão, a entidade patronal deixou de ter trabalho para atribuir à trabalhadora, irá extinguir o posto de trabalho da única técnica licenciada em arquitectura.

1.1.2. A trabalhadora não respondeu à comunicação de intenção de despedimento.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A legislação nacional prevê 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 regalias (cfr. n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa).

2.1.1. Como consequência do princípio constitucional indicado, dispõe o n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências mencionadas é, de acordo com a alínea *e)* do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

2.1.2. Assim sendo, a CITE, ao pronunciar-se sobre um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, que lhe é presente (onde não opera a presunção legal consagrada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho), tem obrigatoriamente de conhecer da matéria de facto, verificar da sua conformidade com as normas legais, e apreciar se a entidade patronal fundamentou e demonstrou objectivamente as medidas que adoptou, de forma a afastar a possibilidade de as mesmas se relacionarem directamente com o estado da trabalhadora, conforme tem sido expresso em vários pareceres emitidos por esta Comissão.

2.1.3. Nos termos do disposto no artigo 402.º do Código do Trabalho, a extinção do posto de trabalho é definida por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento colectivo.

2.1.4. Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 397.º do Código do Trabalho, consideram-se, nomeadamente:

a) *Motivos de mercado – redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;*
b) *Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, a reestruturação da organização produtiva ou a substituição de produtos dominantes;*

c) *Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.*

2.1.5. De acordo com a informação constante da comunicação de despedimento, a extinção do posto de trabalho da trabalhadora é motivada pelo facto de a trabalhadora ter sido admitida para funções que tinham eminentemente a ver com o trabalho de recuperação e renovação de inúmeros edifícios recebidos através do Auto de Cessação, celebrado entre o IGAPHE e a entidade patronal, e o referido património ter revertido a favor do IHRU, através do auto de reversão constante do processo.
Assim sendo, tais factos são enquadráveis na alínea *b)* do n.º 2 do artigo 397.º do Código do Trabalho.

2.1.6. Por outro lado ainda, verifica-se que a entidade patronal deu cumprimento aos requisitos constantes do artigo 403.º do Código do Trabalho e aos procedimentos estabelecidos nos artigos 423.º a 425.º do Código do Trabalho.
Face ao que precede, e uma vez que a entidade patronal indicou os critérios que estabeleceu para a selecção da trabalhadora a despedir e que a trabalhadora não respondeu à comunicação de intenção de despedir, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo do estado de púerpera no despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora …

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a Comissão emite parecer favorável à extinção do posto de trabalho da trabalhadora púerpera …, devido ao exposto nos pontos 2.1.5. a 2.1.6. do presente parecer jurídico.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE JULHO DE 2008

PARECER N.º 77/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 274 – DL-C/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 16 de Junho de 2008, a CITE recebeu da administração da empresa …, L.da cópia de um processo de despedimento colectivo, no qual se inclui a trabalhadora lactante …, com a categoria profissional de chefe de secção, e a trabalhadora lactante …, com a categoria profissional de 1.º caixeiro, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da lei que regulamenta o Código do Trabalho – Lei n.º 35/ /2004, de 29 de Julho.

1.1.1. Para o despedimento colectivo de dezassete trabalhadores/as (número no qual se incluem as trabalhadoras atrás identificadas), a referida empresa invoca que:

a) tem por objecto o comércio a retalho, a importação de artigos fotográficos e similares e a prestação de serviços conexos, bem como a exploração de laboratórios fotográficos e a prestação de serviços de fotocópia e informática numa cadeia de lojas em centros comerciais, em diversos concelhos de Portugal continental e no arquipélago da Madeira;
b) em virtude das alterações tecnológicas ocorridas no processo de revelação de fotografia tem vindo a registar uma elevada redução da sua actividade comercial, provocada pela diminuição de procura de bens e serviços comercializados, o que originou um desequilíbrio económico financeiro grave, que se comprova pelos elevados prejuízos sofridos desde 2004, e que em cada ano se agravam em média 13%, para além de apresentar elevados débitos a credores privados;
c) irá proceder ao encerramento da secção ou estrutura equivalente de limpeza e à redução de pessoal, devido ao facto de, com a introdução da fotografia digital grande parte da revelação da fotografia ter passado a ser feita fora de laboratórios fotográficos e a venda de novos produtos, nomeadamente de

molduras digitais, produtos de tecnologia e álbuns digitais ter passado a ter menor procura que a venda dos tradicionais rolos fotográficos e a revelação por métodos de impressão;

d) pelos motivos expostos, a entidade patronal pretende proceder à redução de pessoal, que se encontra em excesso em determinadas lojas (as identificadas no anexo I) e no departamento de informática, e encerrar as instalações da sede, em Lisboa, sendo os serviços de contabilidade executados no Porto, por três colaboradores, embora um deles em regime de *part-time,* em virtude do volume de trabalho;
e) a trabalhadora … e os/as restantes trabalhadores/as afectos/as ao departamento de contabilidade, em Lisboa, foram contratados especificamente para desempenhar funções no referido departamento;
f) como forma de racionalizar os meios existentes, o serviço de limpeza das lojas, que é assegurado pela também trabalhadora …, passará a ser efectuado pelos funcionários que prestam serviço nas referidas lojas, sendo o seu posto de trabalho extinto.

1.1.2. O critério que determinou a selecção dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento colectivo assentou no facto de, por um lado, os serviços de contabilidade passarem a ser executados no Porto e tal mudança de local de trabalho causar prejuízos aos/às trabalhadores/as, e, por outro lado, a redução de pessoal nos estabelecimentos comerciais e no departamento de contabilidade ter por base a antiguidade dos mesmos, a redução da actividade comercial verificada e o número de trabalhadores existentes.

1.1.3. O despedimento colectivo produzirá os seus efeitos 60 dias após o envio da comunicação de intenção de proceder ao despedimento.

1.1.4. Na comunicação de intenção de despedir, a entidade patronal informou as trabalhadoras sobre a possibilidade de poderem constituir uma comissão representativa, que deveria ser comunicada à administração da empresa, com o objectivo de poder proceder às comunicações legalmente estabelecidas, e ter lugar a fase de informações e negociações.

No entanto, na comunicação remetida à CITE, na qual solicita o pedido de parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras, a entidade patronal informou não ter havido lugar à fase de informações e negociações, nos termos previstos no n.º 1 do

artigo 420.º do Código do Trabalho, devido ao facto de não existir nenhuma estrutura representativa dos/as trabalhadores/as. De salientar ainda que, no que toca ao pagamento da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho, será pago a cada um/a dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento colectivo uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos termos do artigo 401.º do Código do Trabalho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A legislação nacional prevê 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 regalias (cfr. n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa).

2.1.1. Como consequência do princípio constitucional indicado, dispõe o n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências mencionadas é, de acordo com a alínea *e)* do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

2.1.2. Assim sendo, a CITE, ao pronunciar-se sobre um processo de despedimento colectivo ou por extinção de posto de trabalho de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, que lhe é presente (onde não opera a presunção legal consagrada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho), tem obrigatoriamente de conhecer da matéria de facto alegada pelo empregador e pela trabalhadora e verificar da sua conformidade com as normas legais.

2.1.3. Por imposição do n.º 1 do artigo 397.º do Código do Trabalho, considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme a dimensão da empresa, ou sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2.1.4. Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 397.º do Código do Trabalho, consideram-se, nomeadamente:

a) *Motivos de mercado – redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;*
b) *Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, a reestruturação da organização produtiva ou a substituição de produtos dominantes;*
c) *Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.*

2.1.5. De acordo com os elementos disponíveis no processo, verifica-se que a entidade patronal apresenta motivos económicos, tanto de mercado, como estruturais e tecnológicos, para o despedimento colectivo dos/as seus/as dezassete trabalhadores/as.
Mais se verifica que a empresa instruiu devidamente a comunicação a que se refere o artigo 419.º do Código do Trabalho, embora do processo não resulte que a cópia da referida comunicação e dos documentos previstos no n.º 2 do artigo 419.º do Código do Trabalho tenham sido enviados à Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho – DGERT.
No entanto, e no caso de eventualmente tal não ter sido remetido à DGERT, (…) as faltas de comunicação aos serviços do ministério responsável pela área laboral e a sua não intervenção nas negociações constituem uma irregularidade do processo, não acarretando a nulidade do processo do despedimento colectivo, de acordo com o teor do Acórdão da Relação de Lisboa de 14 de Março de 2007, proferido no processo n.º 7873/2006.
Ainda quanto ao facto de a entidade patronal referir que não houve lugar à fase de informações e negociações prevista no n.º 1 do artigo 420.º do Código do Trabalho, na medida em que não existe nenhuma estrutura representativa dos/as trabalhadores/as – salienta-se que, caso o /a trabalhador/a tivesse manifestado interesse em negociar com a empresa (o que não resulta dos dados do processo), a entidade empregadora estava obrigada à realização desta fase negocial, sob pena de o despedimento colectivo poder eventualmente vir a ser declarado ilícito pelo Tribunal, de acordo com o previsto na alínea *a)* do n.º 1 do artigo 431.º do Código do Trabalho.

Ainda assim, e uma vez que serão despedidos os/as 5 trabalhadores/as afectos/as ao departamento da contabilidade e será encerrada aquela unidade, em Lisboa, em consequência da reestruturação levada a cabo pela empresa, e na loja de Leiria será despedida a trabalhadora com menor antiguidade, a entidade patronal indicou os respectivos critérios de selecção dos/as trabalhadores/as a despedir, pelo que não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de lactância na inclusão das referidas trabalhadoras no presente processo de despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em razão do exposto, a inserção das trabalhadoras lactantes … e … no despedimento colectivo não configura uma discriminação com base no sexo por motivo de lactância, pelo que a CITE emite parecer favorável à inclusão das citadas trabalhadoras no referido processo de despedimento promovido pela …, L.^{da}.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE JULHO DE 2008

PARECER N.º 78/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 292 – DP/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 20 de Junho de 2008, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos da legislação mencionada em epígrafe, subscrito pela mandatária da …, S.A., relativamente à trabalhadora puérpera …

1.1.1. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida.

1.1.2. Em 26 de Março de 2008, a direcção da entidade patronal decidiu instaurar processo disciplinar à arguida, com base na nota de ocorrência elaborada por um membro do Conselho de Administração da empresa, Eng.º … (a fl. 2), que refere que, no dia 28 de Fevereiro de 2008, tomou conhecimento da existência de vários cheques da caixa de veículos descontados sem que estivessem registados na contabilidade as respectivas despesas/facturas, pelo que, atendendo a estes e a outros factos mencionados, a arguida tornou imediatamente e praticamente impossível a continuação da relação laboral (fls. 1 e 2).

1.1.3. A trabalhadora, que exerce as funções inerentes à categoria profissional de técnica de nível I, foi contratada pela empresa …, S.A. (empresa antecessora da …), em 5 de Julho de 1999.

1.1.4. Da nota de culpa (a fls. 481 a 486), consta, em síntese, que:

– à arguida compete executar, organizar e coordenar todos os processos administrativos com origem nas secções comerciais, dirigir e verificar tecnicamente a execução de tarefas desenvolvidas pelas secretárias comerciais, reportando directamente à Administração (artigo 4.º – fl. 481);
– a arguida é ainda responsável pelo controlo do fundo de caixa da secção de veículos (o qual tem um saldo inicial de € 1.000,00), sendo sua incumbência libertar o dinheiro necessário às despesas correntes relacionadas com os veículos contra a apresentação dos respectivos documentos justificativos e pedir aos serviços de tesouraria a reposição do aludido

saldo, desde que apresente os documentos justificativos das despesas efectuadas (artigos 5.º a 7.º – fl. 481);

– no dia 28 de Fevereiro de 2008, uma colaboradora da empresa …, L.da (empresa que presta serviços de tesouraria e contabilidade à …), através de mensagem telefónica deixada no gravador do telemóvel do Eng.º …, informou este que existiam vários cheques da caixa de veículos descontados sem que estivessem registadas na contabilidade as respectivas despesas/facturas. Tal levou a administração a realizar diligências e a apurar que a arguida, entre 17 de Maio e 31 de Dezembro de 2006, e durante o ano de 2007, não tinha enviado para a … os documentos justificativos dos movimentos da caixa dos veículos (artigos 8.º e 16.º – fl. 482);
– na mencionada data, a administração tomou ainda conhecimento que a arguida tinha sido contactada pela funcionária da … (…), com o objectivo de esclarecer o assunto, e que se tinha comprometido a deslocar às instalações da entidade patronal no dia 25 de Fevereiro de 2008 (visto encontrar-se a gozar licença de maternidade), mas que não comparecera (artigo 10.º);
– no dia 28 de Fevereiro de 2008, a arguida se deslocou às instalações da entidade patronal e o administrador da empresa lhe telefonou a perguntar o que se passava com a caixa de veículos, tendo a trabalhadora afirmado que, no dia 23 de Fevereiro de 2008, se tinha deslocado à empresa e tinha encontrado os documentos em falta e os tinha levado para sua casa para conferir, mas que os tinha entregue à trabalhadora … no mesmo dia (artigos 11.º a 14.º);
– face ao afirmado pela arguida, o administrador da empresa disse à mesma que os documentos em falta se reportavam ao ano inteiro de 2007, e esta afirmou que *não eram só de um ano, porque também lá existiam alguns de 2006* (artigo 15.º);
– com a conduta supradescrita, a arguida prejudicou a entidade patronal em sede das suas obrigações fiscais, já que a impossibilitou de apresentar os valores relativos a 2006 nas declarações fiscais referentes a esse ano, tendo sido em consequência de tal obrigada a pagar o montante de € 129,71 relativamente ao IRC, e ficado impossibilitada de deduzir o montante de € 53,69 relativamente ao IVA (artigos 21.º a 24.º);
– no que se refere ao ano de 2007, a entidade patronal também não deduziu o montante de € 103,38 relativamente ao IVA (artigo 25.º);

– a arguida, com o seu comportamento, perturbou e dificultou ainda a organização do trabalho da …, uma vez que o lançamento contabilístico dos documentos a fls. 2 a 478 teve que ser realizado *em massa,* e conduziu a que a administração da … apresentasse contas aos órgãos da sociedade com base em resultados desfasados da realidade (artigos 26.º a 28.º);
– a entidade patronal perdeu a confiança depositada na trabalhadora, uma vez que a violação das regras de processamento da caixa de veículos não foi um acto isolado no tempo, mas uma prática reiterada ao longo de mais de um ano. Por outro lado, e à revelia das normas da empresa, a arguida deslocou-se às instalações da entidade patronal e levou para casa documentos pertencentes à … (artigos 32.º a 35.º);
– a arguida com o seu comportamento violou os deveres profissionais impostos pelas alíneas *c)* e *d)* do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, pelo que é intenção da empresa proceder ao seu despedimento (artigos 36.º a 37.º).

1.1.5. A entidade patronal fixou à trabalhadora um prazo de 10 dias úteis, para, querendo, consultar o processo e responder por escrito à nota de culpa, e requerer quaisquer diligências probatórias pertinentes para a descoberta da verdade.

1.1.6. A entidade patronal não arrolou testemunhas na nota de culpa, mas a senhora instrutora do processo veio posteriormente a proceder à audição de três testemunhas, a saber: Eng.º …, administrador da empresa, …, trabalhadora da …, e Senhora Dr.ª …, funcionária da empresa …, L.da (fls. 530 a 536).
A testemunha Senhora Dr.ª … referiu que foi admitida na empresa …, em Maio de 2007, e que apenas tinha conhecimento da existência da caixa das peças e da caixa da oficina, de onde recebia mensalmente, embora a arguida lhe devesse enviar a documentação relativa à sua caixa.
A testemunha … referiu que não existe um período exacto para enviar os documentos para Lisboa, mas que os envia ao cuidado da Senhora Dr.ª …, e que a Senhora Dr.ª … lhe telefonou a perguntar se os documentos em falta se encontravam no gabinete que partilhou com a arguida, cerca de duas semanas, embora tivesse referido nada saber, e os tivesse procurado.
Pela referida testemunha foi ainda referido que não existia nenhum local específico para colocar a correspondência destinada ao exterior, mas que criou uma caixa que diz *correspondência.*

Por último, declarou ainda que, quando foi admitida na empresa, foi informada que o correio interno era transportado por quem fosse a Lisboa, devido ao facto de não haver estafeta.
A testemunha Eng.º …, administrador da empresa, declarou que as funções da arguida eram sobretudo e prioritariamente de controlo sobre as secretárias comerciais e administrativas e que esta apenas tinha a seu cargo os lançamentos contabilísticos relativos aos fornecedores.
Pela testemunha foi ainda declarado que à arguida tinha sido indicado que, caso houvesse um assunto atrasado ou que não conseguisse realizar, deveria dar conhecimento de tal, para que pudessem ser estabelecidas prioridades.
Pela referida testemunha foi ainda declarado que tomou conhecimento da existência de vários cheques da caixa de veículos descontados, sem que estivessem registados na contabilidade as respectivas despesas/facturas, através da Senhora D.ª …, e que falou com a arguida sobre o assunto e que esta lhe confirmou o sucedido e lhe disse que também havia documentos relativos ao ano de 2006.
Por último, a testemunha declarou que o comportamento da trabalhadora impossibilitou a continuação da relação laboral, pelo facto de as funções por si desempenhadas serem de grande responsabilidade e de não ter a noção do que representam os documentos justificativos dos movimentos da caixa dos veículos, para além de ainda ter levado documentos para casa e ter podido acontecer algo aos mesmos.

1.1.7. Na resposta à nota de culpa (remetida pela trabalhadora em 8 de Maio de 2008), a trabalhadora refere que:

a) se atrasou a executar as funções de que estava incumbida, devido ao facto de ter tido que substituir colegas que estiveram ausentes do serviço, ao facto de ter estado de baixa médica em 2006, e ao facto de só ter recebido formação relativa aos lançamentos contabilísticos dos pagamentos a fornecedores, em Abril de 2007;
b) o volume de trabalho aumentou ainda mais pelo facto de a colega … a ter ido substituir, em 2 de Janeiro de 2008, e ter sido necessário ensinar certos procedimentos à mesma;
c) no dia 22 de Fevereiro de 2008, a colaboradora … lhe telefonou a perguntar pelos documentos comprovativos das saídas do fundo de caixa referentes às despesas correntes e disse a esta que os documentos tinham seguido para Lisboa, em devido tempo, e ao cuidado da Senhora Dr.ª …;

d) depois de ter sido informada que a Senhora Dr.ª … não tinha recebido os documentos se deslocou à empresa e encontrou no seu gabinete 4 envelopes endereçados à mesma (junto do local onde o estafeta costuma retirar o correio), que abriu e verificou que eram os aludidos documentos em falta. Após ter procedido à conferência dos documentos colocou os envelopes num saco e endereçou-os ao *A/c* …;
e) não consegue perceber como é que o estafeta levou outros envelopes e deixou os respeitantes aos documentos em apreço;
f) no dia 28 de Fevereiro de 2008, o Eng.º … lhe telefonou a perguntar pelas caixas de veículos, e que, no momento, apenas lhe ocorreu as caixas das suas colegas da secretaria comercial, pelo que respondeu que não sabia, mas que, ao ser questionada sobre se tinha sido contactada pela …, informou que sim e relatou o assunto, e ainda referiu que tinha entregue a documentação à … para que esta a entregasse na sede , em Lisboa;
g) que não compareceu na empresa no dia 25 de Fevereiro de 2008, pelo facto de o seu filho se encontrar doente e a receber tratamento médico, mas que justificou e esclareceu tal;
h) nunca lhe foi solicitado qualquer documento, nem foi alertada de que não tinham sido recebidos os documentos em falta, mas que quando pedia novo cheque para reposição do fundo de caixa tal era do conhecimento do Eng.º …;
i) não levou documentos para casa à revelia da empresa, visto ser usual trabalhar ao sábado ou levar trabalho para casa, quando não fosse possível realizar o trabalho no horário de expediente;
j) se encontra disponível para efectuar o pagamento do valor não recuperável em sede de IRC e também o valor que não foi permitido deduzir no IVA, relativamente ao exercício de 2006, e a pagar o valor que não foi permitido deduzir no IVA, relativamente ao ano de 2007;
k) sempre realizou as suas funções com zelo, diligência e obediência, e que não se encontram reunidos os requisitos previstos para a justa causa de despedimento.

1.1.8. A trabalhadora arrolou seis testemunhas, mas apenas foram ouvidas três testemunhas, em virtude de a sua mandatária ter prescindido da inquirição de três testemunhas (fls. 524 a 529).

As referidas testemunhas declaram que a arguida era boa colega e que se encontrava sempre disponível para colaborar, e que quando era chamada a substituir outro/a colega desenvolvia o trabalho de forma muito competente.
Pela testemunha … foi ainda referido que, em finais de Fevereiro ou Março, a arguida lhe entregou um saco, que se encontrava ao cuidado da Senhora Dr.ª …, para levar para Lisboa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. No que se refere a matéria sobre protecção no despedimento de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, em conformidade com a legislação comunitária, nomeadamente com a Directiva 76/207, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE, e com a Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, a legislação nacional prevê uma protecção especial no despedimento destas trabalhadoras, ao consagrar a obrigatoriedade de o empregador (e não da trabalhadora) solicitar parecer prévio da CITE, sempre que pretenda despedir uma trabalhadora neste estado.
O despedimento por facto imputável àquelas trabalhadoras presume-se feito sem justa causa, devendo o empregador apresentar prova em contrário, ou seja, prova em como aquela trabalhadora não está a ser despedida sem justa causa (cfr. n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).
É neste enquadramento que importa verificar se foi comprovada alguma acusação contra a trabalhadora que justifique a aplicação da sanção de despedimento.
Com efeito:

2.1.1. No que se refere às eventuais infracções disciplinares praticadas pela arguida no período entre 17 de Maio de 2006 e 25 de Março de 2007, que respeitam ao facto de não ter enviado para os serviços responsáveis pela tesouraria/contabilidade da … (empresa …, L.da) os documentos justificativos dos movimentos da caixa dos veículos, verifica-se que ocorreu a sua prescrição, tendo em conta que a *(...) infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar (...)* (cfr. n.º 2 do artigo 372.º do Código do Trabalho).

2.1.2. Face ao que precede, apenas serão tidas em conta as eventuais infracções disciplinares cometidas pela arguida no período entre 26 de Março de 2007 e 26 de Março de 2008, ou seja, as que

ocorreriam no decurso do ano anterior à data da instauração do processo disciplinar.

2.1.2.1. Assim sendo, constata-se que a trabalhadora durante o aludido período não procedeu à remessa dos documentos justificativos dos movimentos da caixa dos veículos para a empresa …, e só em 28 de Fevereiro de 2008 entregou à trabalhadora … os ditos documentos, com vista a que esta os fizesse chegar à Senhora Dr.ª … (cfr. depoimento de …, a fl. 525 e o que é referido pela trabalhadora nos artigos 26.º e 27.º da resposta à nota de culpa).
No entanto, não se pode considerar que a arguida se tenha atrasado a enviar os referidos documentos, na medida em que a nota de culpa não refere com que periodicidade a trabalhadora tinha que remeter a documentação para a empresa … Por outro lado ainda, não consta do processo nenhuma norma interna da empresa relativa a esta matéria.

2.1.2.2. Também no que respeita ao facto de a arguida se ter comprometido a deslocar às instalações da … no dia 25 de Fevereiro de 2008, para esclarecer a situação relativa à falta dos documentos justificativos dos movimentos da caixa dos veículos e não ter comparecido naquela data – tal não constitui nenhuma infracção disciplinar, uma vez que a trabalhadora arguida se encontrava e encontra ainda ausente do serviço, em virtude de estar a gozar licença de maternidade.

2.1.2.3. Ainda relativamente ao facto de a arguida, no dia 23 de Fevereiro de 2008 (sábado), se ter deslocado às instalações da empresa e ter levado documentos pertencentes à entidade patronal, afigura-se-nos que a trabalhadora com tal comportamento também não cometeu nenhuma infracção disciplinar, tendo em conta que a mesma se deslocou à empresa no seguimento do contacto da trabalhadora … e com o objectivo de esclarecer a situação relativa aos documentos em falta, e que era usual na empresa trabalhar ao sábado ou levar trabalho para casa, quando não fosse possível realizar todo o trabalho no horário de expediente (cfr. depoimento de … a fl. 525, depoimento

de … a fl. 531 e o que é referido pela trabalhadora no artigo 43.º da resposta à nota de culpa), e a entidade patronal não logrou provar que esta tivesse sido a primeira vez que a arguida levou documentação para fora das instalações da entidade patronal.

III – CONCLUSÕES

3.1. Relativamente às eventuais infracções praticadas pela arguida no período entre 17 de Maio de 2006 e 25 de Março de 2007, que respeitam ao facto de não ter enviado para os serviços responsáveis pela tesouraria/contabilidade da … (empresa …, L.da), ocorreu a sua prescrição.

3.2. Devido ao facto de a nota de culpa não indicar a periodicidade com que a arguida tinha de remeter os documentos à empresa …, não foi possível apurar se a trabalhadora se atrasou a enviar os documentos indicados pela entidade empregadora, no sentido de verificar se tal prática correspondia ou não a uma violação de uma norma interna da empresa.

3.3. As restantes acusações imputadas à arguida não configuram infracção disciplinar, nomeadamente o facto de, no dia 23 de Fevereiro de 2008 (sábado), se ter deslocado à empresa e ter levado documentos para casa e ainda o facto de se ter comprometido a ir à empresa, no dia 25 de Fevereiro de 2008, e não ter comparecido na empresa, naquela data, por se encontrar em licença de maternidade.

3.4. Face ao que antecede, afigura-se-nos que a …, S.A. não logrou ilidir a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, sendo o parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora puérpera …

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE JULHO DE 2008, COM O VOTO CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA E DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL

PARECER N.º 79/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 302 – DG/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 27/06/2008, a CITE recebeu do …, L.da, cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida …, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.2. Em 22/04/2008, a entidade empregadora notificou a trabalhadora arguida da nota de culpa, na qual refere o seguinte:

1.2.1. *A arguente é uma sociedade comercial que se dedica à comercialização de produtos, através de diversas lojas.*

1.2.2. *A arguida trabalha sob a autoridade e direcção da arguente desde 13 de Fevereiro de 2004 e possui a categoria profissional de Encarregada de Loja – B, exercendo, actualmente, as funções de Responsável da Loja 40 – Barcelos.*

1.2.3. *No passado dia 21 de Fevereiro de 2008, foi lavrada por uma Cliente uma queixa no Livro de Reclamações disponível na Loja, nos termos e em cumprimento do Decreto-Lei n.º 156/ /2005 de 15 de Setembro.*

1.2.4. *A reclamação foi motivada pelo facto de a Cliente ter encontrado disponíveis para venda naquela loja – tendo efectivamente adquirido e pago na caixa – alguns produtos que estavam fora do respectivo prazo de validade, a saber:*

a) *Três unidades de leite com cálcio da marca ... de 200 ml, cuja validade havia expirado no dia 18 de Fevereiro de 2008;*
b) *Uma unidade de pães de leite, cuja validade havia expirado no dia 18 de Fevereiro de 2008; e*
c) *Uma unidade de queijo de ovelha, cuja validade havia também expirado no dia 18 de Fevereiro de 2008.*

1.2.5. *Bem sabe a arguida que existem regras legais e regulamentos internos respeitantes à exposição e reposição dos produtos e mercadorias, em geral, e à verificação da validade dos produtos e mercadorias, em particular, que são absolutamente estritos e imperativos, não podendo deixar de ser escrupulosamente cumpridos.*

1.2.6. *É que bem sabe a arguida que não é apenas a segurança alimentar e de saúde pública que está em causa, pois este tipo de situações afecta de forma terminante o bom nome e imagem da arguente, não apenas perante o cliente, o público em geral e o mercado, mas também perante a autoridade de controlo e regulação do mercado (à qual, aliás e nos termos do Decreto-Lei n.º 156/2005 de 15 de Setembro, a arguente tem obrigação de comunicar o sucedido, através do envio de cópia da reclamação apresentada).*

1.2.7. *A arguida, com o seu comportamento voluntário, ilícito e culposo, violou os seguintes fundamentais deveres legais e/ou contratuais a que, por força da lei e do seu contrato de trabalho, se encontrava obrigada:*

1. *O dever de realizar o trabalho, as funções e tarefas que lhe forem atribuídas, com competência, zelo e diligência, dever a que está adstrita, nomeadamente, por força do disposto na alínea* c) *do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho sendo que equivalente dever resulta da alínea* c) *da cláusula 41.ª do Contrato Colectivo de Trabalho aplicável à arguida;*
2. *O dever de cumprir as ordens e instruções do empregador, em tudo o que respeita ao trabalho, e nomeadamente – no que no caso em apreço respeita – nos aspectos relacionados com a respectiva organização e execução, dever a que está adstrita por força do disposto na alínea* d) *do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, sendo que equivalente dever de obediência resulta da alínea* d) *da cláusula 41.ª do Contrato Colectivo de Trabalho aplicável à arguida; e*
3. *O dever de guardar lealdade ao empregador, não podendo a trabalhadora praticar qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal, não lhe sendo legítimo, designadamente, permitir – e muito menos contribuir – para que o bom nome e a imagem da arguente seja prejudicada ou por qualquer forma afectada, dever a que está adstrita por força do disposto na alínea* e) *do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, sendo que equivalente dever*

de resulta da alínea b) *da cláusula 41.ª do Contrato Colectivo de Trabalho aplicável à arguida.*

1.2.8. A empresa conclui que *este comportamento culposo da arguida, pela sua gravidade e consequências, torna imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho, constituindo justa causa de despedimento nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho e nas alíneas* a) *e* d) *do n.º 3 da mesma disposição legal.*

1.3. Na resposta à nota de culpa a trabalhadora arguida refere que *os produtos em questão, nomeadamente o leite ... e, não obstante terem aprazado apenas há três dias, foram retirados pela cliente e segundo esta, do local onde dois dias antes tinha sido ali colocado pela 3.ª responsável da referida loja, duas embalagens de leite ... com prazos de validade até ao mês de Abril de 2008, sendo que, no acto da reposição, não havia qualquer pacote do referido produto nas prateleiras, até porque o mesmo estava esgotado, esta garantia é imediatamente dada pela 3.ª responsável – ..., que após a cliente se ter ausentado da loja se dirigiu à minha pessoa e disse não ser possível, nomeadamente o leite ... ser pertença da nossa loja uma vez eu ter a certeza absoluta de que, aquando da reposição, não havia rigorosamente nenhum pacote nas prateleiras, sendo que no acto da reposição e por que aquele local estava totalmente vazio, procedi inclusive à limpeza daquele local recorrendo a um pano húmido e respectivo detergente, antes de ali colocar as já referenciadas duas embalagens de leite ...*

1.3.1. Refere ainda a arguida que *sendo os produtos apresentados pela cliente de pequeno porte e não havendo nos respectivos locais onde os mesmos foram retirados, outros produtos da mesma gama fora de prazo e havendo a certeza absoluta de não existir um pacote que fosse de leite ... naquele local dois dias antes, não é de todo pôr em causa a credibilidade da cliente, mas nada garante que os mesmos não possam ter sido transportados pela cliente do exterior para o interior da loja no interior do seu saco pessoal, até porque, sendo a cliente ex-funcionária da arguente e sendo público que a mesma tem várias reclamações apresentadas nas mais diversas lojas ..., especialmente a nível Norte, por eventualmente estar em litígio com a aqui arguente, é natural que a mesma tente por todos os meios denegrir a imagem da empresa onde trabalhou e da mesma forma por em causa o bom nome, prestígio e funcionamento dos ex-colegas de trabalho.*

1.3.2. A trabalhadora arguida acrescenta ainda que *após a ausência da cliente da loja, procedeu na presença da Inspectora da Loja, a todas as validades dos produtos existentes nesta loja e nada mais foi encontrado em termos de expiração de prazos.*

1.3.3. A trabalhadora arguida requereu o depoimento de três testemunhas, que trabalham para a empresa e que tiveram conhecimento dos factos, duas delas no próprio momento da ocorrência.

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.*

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea *c)* do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, que *o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa,* pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

2.3. Ora, a entidade empregadora sustenta a acusação à trabalhadora arguida de ser esta a responsável pela existência de vários produtos para venda fora do prazo de validade, com base numa reclamação escrita de uma

cliente, cuja cópia não apresenta e que não identifica, nem ouve no âmbito do presente processo disciplinar.

2.4. De facto, a entidade empregadora não apresentou qualquer prova que demonstrasse que existiam produtos para venda ao público, fora do prazo de validade, na loja em que a arguida era responsável, nem demonstrou, contrariamente ao que afirma na nota de culpa, que esta fosse responsável por essa situação, dado não ser a única trabalhadora com responsabilidades na verificação dos prazos de validade daqueles produtos.

2.5. Na verdade, os depoimentos das três testemunhas, indicadas pela trabalhadora arguida, nomeadamente da inspectora de loja e da 3.ª responsável da referida loja, confirmam a inexistência de quaisquer produtos, fora do prazo de validade, aí expostos para venda ao público no dia da alegada reclamação da cliente.

2.5.1. É de salientar o facto apontado pela inspectora de loja no seu depoimento, que refere ter a cliente pago os produtos e não os ter querido trocar por outros dentro do prazo de validade.

2.6. Não se tendo feito a prova dos factos constantes da nota de culpa, muito menos resultam provados os requisitos da justa causa de despedimento constantes do artigo 396.º do Código do Trabalho, nos termos do qual o despedimento com justa causa exige a prova do comportamento culposo do trabalhador, que pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, tendo em consideração, no quadro de gestão da empresa, designadamente, o grau de lesão dos interesses do empregador.

2.7. Assim, face ao que antecede, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida …, em virtude de se afigurar que tal despedimento pode constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE JULHO DE 2008

PARECER N.º 80/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 345 – DG-C/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 21 de Julho de 2008, a CITE recebeu da direcção da empresa …, L.da cópia de um processo de despedimento colectivo, no qual se inclui a trabalhadora grávida … a exercer funções no departamento de documentação, com a categoria profissional de assessora imobiliária, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/ /2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea b) do n.º 1 do artigo 98.º da lei que regulamenta o Código do Trabalho – Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.1.1. Para o despedimento colectivo de doze trabalhadores/as (número no qual se inclui a trabalhadora atrás identificada), a referida empresa invoca que:

a) se dedica à actividade de mediação imobiliária desde 1980, e que o sector da construção civil e imobiliário entrou em declínio no início da década de 2000, tendo-se agravado nos últimos três/quatro anos, o que levou a que a entidade patronal tivesse tido uma redução da actividade provocada pela diminuição da procura dos serviços de mediação imobiliária;
b) houve um aumento das prestações mensais do crédito à habitação, em virtude de as taxas de juros aplicáveis ao crédito à habitação terem subido fortemente, o que levou a que os clientes não contraiam empréstimos para compra de imóveis;
c) a actual conjuntura económica, e em particular o aumento global dos preços, a expectativa de um novo aumento das taxas de juro até ao final do ano de 2008, o aumento da taxa de desemprego e a previsão de dias difíceis para a empresa, devido à entrada em vigor da certificação energética dos edifícios, foram determinantes para que a empresa tivesse que tomar medidas para a manutenção da sua sobrevivência;
d) a empresa tem vindo a reduzir a sua actividade desde 2005, em consequência da diminuição de clientes e da procura dos

seus serviços de mediação imobiliária, sendo o resultado liquido dos exercícios nos últimos dois anos negativo;

e) face ao que antecede, a empresa irá encetar um processo de reestruturação de toda a sua organização produtiva, uma vez que os proveitos gerados não suportam os custos com a estrutura, pelo que irá reduzir postos de trabalho no sector de apoio administrativo ou documental, e alguns comerciais e extinguir departamentos e reestruturar algumas funções;

f) irá proceder à extinção do Departamento Financeiro, do Departamento Contact Center, do Departamento de Marketing, do Departamento de Documentação e do Departamento de Recursos Humanos e criar um órgão de apoio à gerência (o STAFF) onde irão ser inseridos seis trabalhadores/as da actual estrutura, por forma a dar continuidade à actividade da empresa.

1.1.2. O critério que determinou a selecção dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento colectivo foi o da funcionalidade, sendo que alguns/as dos/as trabalhadores/as serão despedidos/as, uma trabalhadora irá ficar afecta a uma empresa do grupo e outros/as trabalhadores/as irão enquadrar o órgão de apoio à gerência (o STAFF). Por outro lado, serão extintas as funções desempenhadas pelas assessoras imobiliárias, uma vez que com o decréscimo da actividade da empresa deixou de se justificar a existência desta função, visto a maior parte dos clientes compradores tratarem do financiamento bancário e não necessitarem dos serviços da empresa, pelo que a actividade da parte documental ficará reduzida aos registos provisórios, ao IMT e às escrituras, embora com a entrada em vigor do projecto *Casa Pronta* deixe de haver serviço documental para as assessoras imobiliárias, e as tarefas que se prendem com a inserção de dados no sistema informático passem a ser desempenhadas pelos consultores imobiliários/angariadores.

1.1.3. O despedimento colectivo produzirá os seus efeitos 90 dias após o envio da comunicação de intenção de proceder ao despedimento.

1.1.4. Alguns/mas dos/as trabalhadores/as incluídos/as no processo de despedimento colectivo, entre os/as quais a trabalhadora objecto de protecção, estiveram presentes na reunião de informações e negociações, realizada no dia 18 de Julho de 2008, na qual também estiveram presentes representantes da entidade patronal.

Na referida reunião, não foi celebrado o acordo a que se referem o artigo 420.º e o artigo 422.º do Código do Trabalho, nem foi tomada qualquer posição por nenhum/a trabalhador/a.
De salientar ainda que, no que toca ao pagamento da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho, será pago a cada um/a dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento colectivo uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos termos do artigo 401.º do Código do Trabalho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A legislação nacional prevê 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 regalias (cfr. n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa).

2.1.1. Como consequência do princípio constitucional indicado, dispõe o n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências mencionadas é, de acordo com a alínea *e)* do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

2.1.2. Assim sendo, a CITE, ao pronunciar-se sobre um processo de despedimento colectivo ou por extinção de posto de trabalho de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, que lhe é presente (onde não opera a presunção legal consagrada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho), tem obrigatoriamente de conhecer da matéria de facto alegada pelo empregador e pela trabalhadora e verificar da sua conformidade com as normas legais.

2.1.3. Por imposição do n.º 1 do artigo 397.º do Código do Trabalho, considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme a dimensão da empresa, ou sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de

pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2.1.4. Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 397.º do Código do Trabalho, consideram-se, nomeadamente:

a) *Motivos de mercado – redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;*
b) *Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, a reestruturação da organização produtiva ou a substituição de produtos dominantes;*
c) *Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.*

2.1.5. De acordo com os elementos disponíveis no processo, verifica-se que a entidade patronal apresenta motivos económicos, tanto de mercado, como estruturais, para o despedimento colectivo dos/as seus/as doze trabalhadores/as.
Mais se verifica que a empresa instruiu devidamente a comunicação a que se refere o artigo 419.º do Código do Trabalho.
Face ao que antecede, e uma vez que serão despedidas as 5 trabalhadoras afectas ao departamento documental e extintas as funções desempenhadas pela trabalhadoras, em razão do alegado pela empresa, e em consequência da reestruturação levada a cabo pela empresa, a entidade patronal indicou os respectivos critérios de selecção dos/as trabalhadores/as a despedir, pelo que não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de gravidez na inclusão da trabalhadora … no presente processo de despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em razão do exposto, a inserção da trabalhadora … no despedimento colectivo não configura uma discriminação com base no sexo por motivo de gravidez, pelo que a CITE emite parecer favorável à inclusão da citada trabalhadora no referido processo de despedimento promovido pela …, L.da.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE JULHO DE 2008

PARECER N.º 81/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 311 – FH/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 2 de Julho de 2008, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu do Departamento de Desenvolvimento Organizacional e Estratégico do … um pedido de parecer prévio quanto à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário de trabalho, apresentado pela trabalhadora …, com a categoria profissional de Técnica Superior de … no Centro de …

O pedido de parecer foi antecedido da questão de que, existindo no … um Regulamento interno que define os Horários de Trabalho, não se impõe o cumprimento do disposto no Código do Trabalho e na respectiva regulamentação e consequentemente, em caso de intenção de recusa do pedido, não se encontra o … no dever de submeter o processo à apreciação da CITE.

Ainda assim, e caso não venham a proceder as razões invocadas, o … entende que o pedido apresentado pela trabalhadora deverá ser analisado com base nos seguintes motivos:

O direito à flexibilidade de horário de trabalho não obriga o ... a deferir, a todo o tempo, as pretensões relativas ao horário de trabalho dos trabalhadores com filhos a cargo de idade inferior a 12 anos, mas sim a fixar horários com a necessária flexibilidade e ajustados, na medida do possível, ao acompanhamento dos mesmos, sem prejuízo do cumprimento da duração semanal do trabalho e com observância dos princípios previstos na lei geral, pelo que o presente pedido deve ser analisado à luz dos Regulamentos dos Horários de Trabalho em vigor no …

De acordo com o disposto no n.º 5 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, *o regime de trabalho com flexibilidade de horário (...) deve ser elaborado pelo empregador,* o que acontece no …, nos termos dos artigos 13.º a 21.º do Regulamento dos Horários de Trabalho em vigor, pelo que, quando um trabalhador efectua um pedido de flexibilidade de horário de trabalho, são-lhe aplicáveis as normas constantes dos artigos 13.º e 16.º do citado Regulamento, e subsidiariamente, as normas previstas no Código do trabalho, nomeadamente matérias não especificamente reguladas neste Regulamento;

Foi comunicado à trabalhadora, através de ofício registado com aviso de recepção, em 18 de Junho de 2008, a intenção de recusa de acordo com a alínea *a)* do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, tendo a trabalhadora apresentado a sua apreciação escrita dentro do prazo previsto no n.º 5 do artigo 80.º da mencionada lei;

(...) é público e notório que as unidades orgânicas locais do ..., vocacionadas para o atendimento ao público de forma contínua, como neste caso em concreto o Centro de ... de ..., devem assegurar as suas responsabilidades, em nome do interesse público, e no âmbito dos horários legalmente previstos, designadamente das 9h às 17h30, sob pena de não se conseguirem garantir os requisitos mínimos de funcionamento, exigíveis para cumprimento das suas atribuições, designadamente no domínio do emprego e formação profissional;

(...) o aumento potenciado da população desempregada e a proibição legal de admissões de pessoal na Administração Pública, tendo como consequência a total impossibilidade de se proceder à substituição dos seus trabalhadores, torna imperioso a continuidade da prestação de trabalho da requerente, no mesmo regime de horário de trabalho em que vem desempenhando as suas funções e que corresponde ao horário do respectivo Centro de ...;

A continuar esta situação, teremos, a curto prazo, uma inevitável ruptura do funcionamento dos Centros de ...;

(...) alerta-se esse organismo, para o facto de, na eventualidade do presente pedido ser autorizado, correr-se o risco do horário de atendimento ao público ter de ser drasticamente reduzido, sob pena de não haver recepção e atendimento aos inúmeros utentes que todos os dias, recorrem ao Centro de ... de ...;

A atribuição de horário flexível, nos termos peticionados, colocaria em causa o funcionamento do Centro de ... e, consequentemente, a prestação do serviço público aos seus utentes.

(...) por via da regra, existe inconveniente para o serviço na prática de horário flexível, previsto no Código do Trabalho, face à rigidez do horário de atendimento e ao volume que este representa na actividade dos Centros;

A intenção de recusa encontra-se consubstanciada no parecer emitido pela Senhora Delegada Regional de …, que considera haver inconveniente para o Centro de … na prática de horário flexível e no parecer emitido pela Senhora Directora do Centro de … de …, que reforça a importância do cumprimento do horário de atendimento ao público, e das escalas semanais para que o mesmo seja devidamente assegurado.

Do pedido de parecer prévio solicitado pelo …, consta ainda que a trabalhadora, no seu pedido, não cumpriu o requisito constante da alínea *a)* do n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho;

Por último, do pedido de parecer consta ainda que, na eventualidade de vir a ser emitido parecer favorável por essa Comissão, deverá o solicitado horário ser elaborado de acordo com as conveniências do empregador, conforme estabelece o n.º 5 do artigo 79.º da mencionada lei.

1.1.1. Do pedido apresentado pela trabalhadora, datado de 26 de Maio de 2008, (entregue no Centro de … de … na mesma data), consta, em síntese, o seguinte:

- a interessada é mãe de uma menor de dois anos de idade, que faz parte do seu agregado familiar;
- a trabalhadora pretende trabalhar em regime de flexibilidade de horário de trabalho no termos previstos no artigo 16.º do regulamento dos horários de trabalho do …, em virtude de necessitar de acompanhar a sua filha menor;
- a trabalhadora pretende praticar este regime de trabalho entre as 10h e as 16h30, com uma hora de intervalo para almoço, no período entre as 12h e as 14h;
- o outro progenitor da criança se encontra impedido de conciliar o seu horário de trabalho com o acompanhamento da filha, em virtude de ter actividade profissional,
- a trabalhadora respeitará a prática do horário determinado pela Orientação Técnica n.º 8/2003, que respeita à prática de escalas semanais rotativas.

1.1.2. A Directora do Centro de … de … é de parecer que o solicitado pela trabalhadora cumpre o artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, embora o horário previsto no artigo 16.º do Regulamento dos Horários de Trabalho do … seja menos prejudicial para o serviço que o previsto no artigo 79.º da mesma lei, tendo em conta o cumprimento do Horário de Atendimento ao Público e as escalas semanais em vigor no Centro, de acordo com o documento que anexa.

1.1.3. A Sr.ª Delegada Regional é de parecer que, na linha das orientações veiculas pelo CD, através da NS 53/CD/207, deveria ser remetida proposta de indeferimento ao DOE, relativamente ao pedido apresentado pela trabalhadora.

1.1.4. Da intenção de recusa comunicada pela Directora de Departamento de Desenvolvimento Organizacional e Estratégico à interessada, em 18 de Junho de 2008, e recebida pela mesma no dia 20 de Junho de 2008, consta que a *manifesta intenção de recusa, encontra-se consubstanciada quer no parecer emitido pela Senhora Delegada Regional de* … (que considerou o que

se dá por reproduzido: *A signatária, na linha das orientações veiculadas pelo CD, através da NS 53/CD/2007, considera haver inconveniente para o serviço pelo que o parecer da DL é desfavorável à prática do horário flexível*), quer ainda com razões estritamente enunciadas na lei, nomeadamente por motivos imperiosos inerentes ao funcionamento do Centro de … de …

Mais consta do referido articulado que o atendimento é uma actividade fundamental para o desenvolvimento das atribuições dos Centros de … e que qualquer trabalhador pode ser afecto ao desenvolvimento das funções de atendimento, sendo que o Centro de … abre às 9h e encerra às 17h30.

Igualmente consta da intenção de recusa que o direito à prestação de trabalho com flexibilidade de horário de trabalho, não tem, no seu exercício, a característica da unilateralidade que o legislador atribui a outros, nomeadamente no que respeita à licença por maternidade e as dispensas para amamentação.

Por último, consta ainda da intenção de recusa que o pedido da trabalhadora não cumpre o requisito constante da alínea *a)* do n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.1.5. A trabalhadora apresentou apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa, e referiu que a prática do horário flexível não é incompatível com o constante da Orientação Técnica n.º 8/2003, uma vez que sempre cumpriu a referida Orientação Técnica e as escalas de serviço que lhe foram atribuídas (as quais implicam actualmente a realização de atendimento em 2 a 3 meios dias por semana), enquanto beneficiou de redução de horário para dispensa para amamentação.

Mais referiu que não indicou um horário de trabalho nos termos da alínea *a)* do n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, devido ao facto de ter procurado utilizar o regime aplicável no …, constante do artigo 16.º do Regulamento dos Horários de Trabalho, mas que não se opõe a que lhe seja atribuído um horário diferente do que vem indicado no referido Regulamento.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. No que respeita à questão prévia suscitada pelo …, que se prende com o facto de aquele instituto público referir não se encontrar obrigado ao cumprimento do disposto no Código do Trabalho e na respectiva regulamentação, dado existir no … um Regulamento interno que define os

Horários de Trabalho (matéria esta que também foi suscitada através do ofício n.º 470/CD-…/2008, datado de 2 de Julho de 2008), afigura-se-nos que não assiste razão ao …, tendo em consideração as normas que seguidamente se invocam:

A Lei n.º 105/2007, de 3 de Abril, que procedeu à terceira alteração à Lei n.º 3/2004, de 15 de Janeiro, e aprovou a lei quadro dos institutos públicos, estabelece no seu n.º 1 do artigo 6.º que *os institutos públicos regem-se pelas normas constantes da presente lei e demais legislação aplicável às pessoas colectivas públicas, em geral, e aos institutos públicos, em especial, bem como pelos respectivos estatutos e regulamentos.*
O n.º 2 do mesmo preceito refere ainda que *são designadamente, aplicáveis aos institutos públicos, quaisquer que sejam as particularidades dos seus estatutos e do seu regime de gestão, mas com as ressalvas estabelecidas no seu título IV da presente lei:*

a) *O Código do Procedimento Administrativo;*
b) *O regime jurídico da função pública ou o do contrato individual de trabalho, de acordo com o regime de pessoal aplicável; (...)*

Ainda de acordo com o disposto no artigo 6.º da Lei preambular do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto (norma esta que se mantém em vigor até à data da entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, de acordo com o n.º 7 do artigo 118.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro), *ao trabalhador de pessoa colectiva pública que não seja funcionário ou agente da Administração Pública aplica-se o disposto no Código do Trabalho, nos termos previstos em legislação especial, sem prejuízo dos princípios gerais em matéria de emprego público.* O que significa que são aplicáveis as normas constantes do Código do Trabalho, caso a legislação especial assim o refira.
Tratando-se de um/a trabalhador/a abrangido/a pelo regime jurídico do contrato de trabalho da administração pública, a legislação especial aplicável é a constante do Decreto-Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho.
O mencionado diploma refere no n.º 1 do artigo 1.º que *as pessoas colectivas públicas podem emitir regulamentos internos nos termos previstos no Código do Trabalho, com as especificidades constantes dos números seguintes.* O que significa que os regulamentos devem, em princípio, contemplar todas as matérias previstas no aludido Código. Caso assim não aconteça, terão que subsidiariamente ser aplicadas as normas previstas no Código do Trabalho e na sua regulamentação.
Face ao que precede, e tendo em conta que o horário de trabalho em regime de flexibilidade deve ser elaborado pelo empregador, e que no

… já existe um horário pré-definido, conforme consta do aludido Regulamento, esta Comissão têm vindo a aplicar as normas constantes do referido regulamento respeitantes a esta matéria, e a aplicar o Código do Trabalho e a sua regulamentação na matéria não constante do aludido regulamento.
De salientar ainda que, caso fosse aceite a argumentação do …, de não serem aplicáveis aos/às seus/as trabalhadores/as os artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, estar-lhes-ia a ser vedada a possibilidade de trabalhar a tempo parcial, que é uma modalidade de horário de trabalho prevista no âmbito do regime da protecção da maternidade e da paternidade.
Dirimida a questão suscitada pelo …, e verificada a competência da CITE relativamente a esta matéria, cabe analisar o pedido apresentado pela trabalhadora.

2.1.1. O direito à conciliação da actividade familiar e profissional, bem como o reconhecimento pela Sociedade e pelo Estado do valor social eminente da maternidade e da paternidade merecem protecção constitucional, de acordo com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º e os n.ºs 1 e 2 do artigo 68.º.

2.1.2. No que respeita à matéria sobre protecção da maternidade e da conciliação entre a vida profissional e a vida privada dos trabalhadores, o nosso ordenamento jurídico possibilita aos pais e às mães trabalhadoras que ajustem os tempos de trabalho às necessidades dos filhos, por acordo entre o trabalhador e o empregador. Trata-se de um sistema igualitário, uma vez que as referidas medidas tanto podem ser gozadas pelas mães como pelos pais trabalhadores, embora encontre constrangimentos financeiros e funcionais (*in Estudos de Direito do Trabalho, Igualdade e Conciliação da Vida Profissional e Familiar* – Prof.ª Maria do Rosário Ramalho, volume I das Edições Almedina).

2.1.3. Como corolário dos princípios constitucionais referidos, o n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho veio consagrar que *o trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.*

2.1.4. No que diz respeito aos/às trabalhadores/as não abrangidos/as pelo regime de trabalho especial da Administração Pública, as condições de atribuição do mencionado direito a que se refere o n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho são as que constam dos artigos 78.º a 81.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.1.5. Para que o/a trabalhador/a possa exercer o mencionado direito, estabelece o n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que *o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

a) *Indicação do prazo previsto, até ao máximo de dois anos, ou de três anos no caso de três filhos ou mais;*
b) *Declaração de que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração deste regime ou, no caso de flexibilidade de horário, que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.*

2.1.6. Cumpridos os formalismos constantes das alíneas *a)* a *c)* do n.º 1 do artigo 80.º da citada lei, o exercício de tal direito só pode ser recusado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, conforme n.º 2 do mencionado artigo 80.º.

2.1.7. À luz do preceituado no n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. A flexibilidade de horário deve incluir:

– um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
– a indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
– um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

De salientar que o n.º 5 do citado artigo 79.º *dispõe que o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador,* o que acontece no …, nos termos dos

artigos 13.º e seguintes do respectivo Regulamento dos Horários de Trabalho, pelo que, quando um/a trabalhador/a efectua um pedido de flexibilidade de horário de trabalho, são-lhe aplicáveis as normas constantes dos artigos 16.º e 17.º do Regulamento dos Horários de Trabalho em vigor no … e, subsidiariamente, as normas previstas no Código do Trabalho, nomeadamente as constantes do n.º 3 do artigo 79.º, conforme já se referiu atrás.

2.1.8. De acordo com o disposto nos n.os 5, 6 e 7 e alíneas *a)* a *c)* do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, considera-se que o empregador aceita o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos:

a) se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;
b) se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o/a trabalhador/a da decisão que sobre o mesmo recaiu nos cinco dias subsequentes ao termo do prazo previsto para a CITE emitir parecer e notificar as partes (30 dias a contar da recepção do pedido de parecer);
c) se não submeter o processo à apreciação da CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação do/a trabalhador/a (cinco dias após a data da recepção da apreciação escrita).

2.1.9. Assim sendo, e no que respeita ao alegado incumprimento do requisito constante da alínea *a)* do n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, verifica-se que não assiste razão ao …, na medida em que, de acordo com o n.º 5 do referido preceito, o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador (o que se verifica naquele organismo público, nos termos dos artigos 13.º a 21.º do aludido Regulamento, aplicável por força do artigo 6.º da Lei n.º 99/ /2003, de 27 de Agosto e do n.º 1 do artigo 11.º da Lei n.º 23/ /2004, de 22 de Junho), pelo que o horário requerido pela trabalhadora preenche todos os requisitos indicados nas normas do Regulamento dos Horários de Trabalho, visto a mesma ter indicado as normas previstas para o horário flexível no seu pedido, designadamente a norma constante do artigo 16.º do Regulamento.

2.1.10. Uma vez que a interessada cumpriu todos os requisitos formais impostos pelos preceitos citados, verifica-se que se deu o deferimento tácito do seu pedido de horário flexível, nos termos do

n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, conjugado com os artigos 13.º e seguintes do Regulamento dos Horários de Trabalho naquele …, na medida em que, entre a data da entrega do requerimento da trabalhadora no Centro de … de … (26/05/2008) e a data em que o … notificou a trabalhadora da intenção de recusa (18/06/2008), ocorreu um prazo superior ao previsto na alínea *a)* do n.º 9 do artigo 80.º da referida lei, pelo que, *considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido.*

III – CONCLUSÃO

3.1. Aos/às trabalhadores/as do … abrangidos/as pelo regime do contrato individual de trabalho constante da Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho, é aplicável o regime de flexibilidade de horário de trabalho previsto no Código do Trabalho e na sua regulamentação.

3.2. Face ao que antecede, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego emite parecer desfavorável à recusa do …, relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário solicitado pela trabalhadora …, devido ao facto de ter decorrido o prazo de resposta ao pedido apresentado pela trabalhadora e ter ocorrido o deferimento tácito do mesmo.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE JULHO DE 2008

PARECER N.º 82/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 326 – DG/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 11 de Julho de 2008, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos da legislação mencionada em epígrafe, subscrito pela mandatária da firma …, L.da, relativamente à trabalhadora grávida …

1.1.1. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida.

1.1.2. Em 8 de Junho de 2008, o gerente da empresa … decidiu instaurar processo prévio de inquérito à arguida, com base no facto de ter tomado conhecimento pela responsável da loja que a arguida se tinha apropriado ilicitamente de chávenas de café pertencentes à loja …, que haviam sido encaminhadas, por engano, para a loja da entidade patronal, quando havia instruções expressas para este tipo de loiça ser encaminhada para a loja proprietária, após ter sido lavada.
Durante o processo prévio de inquérito foram ouvidas 3 testemunhas, que confirmam os factos imputados à arguida.

1.1.3. A trabalhadora, que exerce as funções inerentes à categoria profissional de empregada de balcão, foi contratada pela empresa em 1 de Maio de 2008.

1.1.4. Da nota de culpa, consta que a arguida durante o mês de Maio de 2008, pelo menos em duas ocasiões distintas, levou consigo chávenas de café que, por lapso, tinham sido entregues na loja da entidade patronal e que pertenciam à …, quando existiam ordens da entidade patronal para este tipo de loiça ser encaminhada para a loja proprietária, após ter sido lavada.
Com o comportamento descrito a arguida violou os deveres profissionais impostos pela alínea *b)* do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, tendo-se tal reflectido negativamente na imagem da empresa, perante terceiros, uma vez que os factos alegados são do conhecimento geral do Centro Comercial, pelo

que é intenção da empresa proceder ao despedimento da trabalhadora.

1.1.5. A entidade patronal fixou à trabalhadora um prazo de 10 dias úteis, para, querendo, consultar o processo e responder por escrito à nota de culpa, e requerer quaisquer diligências probatórias pertinentes para a descoberta da verdade.

1.1.6. Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora refere que não se apropriou ilicitamente das chávenas de café e que as referidas chávenas lhe foram oferecidas pela sua colega de trabalho.

1.1.7. A trabalhadora não arrolou testemunhas para comprovação do que alega.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. No que se refere a matéria sobre protecção no despedimento de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, em conformidade com a legislação comunitária, nomeadamente com a Directiva 76/207, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE, e com a Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, a legislação nacional prevê uma protecção especial no despedimento destas trabalhadoras, ao consagrar a obrigatoriedade de o empregador (e não da trabalhadora) solicitar parecer prévio da CITE, sempre que pretenda despedir uma trabalhadora neste estado.
O despedimento por facto imputável àquelas trabalhadoras presume-se feito sem justa causa, devendo o empregador apresentar prova em contrário, ou seja, prova em como aquela trabalhadora não está a ser despedida sem justa causa (cfr. n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).
É neste enquadramento que importa verificar se foi comprovada alguma acusação contra a trabalhadora que justifique a aplicação da sanção de despedimento.
Assim sendo:

2.1.1. Embora se prove que a arguida levou consigo chávenas de café que, por lapso, tinham sido entregues na loja da entidade patronal e que pertenciam à …, e se prove que existiam ordens da entidade patronal para que este tipo de loiça fosse encaminhada para a loja proprietária (cfr. depoimento de … e depoimento de …) e, como tal, a trabalhadora mereça ser censurada – a sanção proposta pelo empregador é desadequada no presente caso, uma vez que não se encontram preenchidos os requisitos para o despedimento da mesma.

Com efeito, não se afigura resultar do processo disciplinar que o comportamento da trabalhadora tenha impossibilitado a relação laboral e como tal se encontre preenchido o requisito previsto no n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho.
Também no que se refere ao requisito previsto no n.º 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, e muito embora a entidade patronal alegue que os factos foram do conhecimento geral do Centro Comercial, dos elementos do processo não se retiram factos concretos e provados capazes de fundamentar qualquer prejuízo para a entidade patronal.

III – CONCLUSÃO

3.1. Embora a entidade patronal tenha comprovado que a arguida desobedeceu a uma ordem que lhe foi dada, uma vez que esta deveria ter colocado as chávenas que pertenciam à …, no canto do balcão, para que as empregadas da limpeza as levassem para a respectiva loja (e antes se apropriou das mesmas e as levou consigo), o seu comportamento não se integra no conceito de justa causa de despedimento, uma vez que não se encontram reunidos os requisitos previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, nomeadamente a existência de um comportamento culposo da trabalhadora que *(...) pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral (...),* e que tal comportamento lese seriamente o empregador.

3.2. Face ao que antecede, afigura-se-nos que a …, L.da não logrou ilidir a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, sendo o parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora …

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE JULHO DE 2008, COM O VOTO CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA E DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL

PARECER N.º 83/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio à aplicação da pena de demissão de funcionária puérpera, na sequência da decisão do Supremo Tribunal Administrativo – Acórdão de declaração de nulidade do acto de demissão
Processo n.º 349 – DP/2008

I – OBJECTO

1.1. A CITE, na sequência do pedido de emissão de parecer prévio à aplicação da pena de demissão à funcionária puérpera …, com a categoria profissional de assistente administrativa e pertencente ao Quadro do … a exercer funções no Centro de Informação da Delegação de … do …, requerido pelo Director de Serviços de Assuntos Jurídicos e de Contencioso do … e recebido na CITE, em 23/07/2008, solicitou, àquele serviço, a junção ao pedido de cópia do processo disciplinar, o que veio a verificar-se com a formulação de novo pedido de emissão de parecer, em 11 de Agosto de 2008.

1.2. O presente pedido de emissão de parecer prévio decorre na sequência do Despacho de …, de 04/07/2008, e tem por justificação a declaração de nulidade, por preterição de formalidade, do acto que determinou a demissão da funcionária, proferida no Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, de 27/05/2008.

1.3. De acordo com a Informação n.º …, *5. (...) o trânsito em julgado do Acórdão da Secção do Supremo Tribunal Administrativo, que decidiu «declarar nulo o acto impugnado», redundará na erradicação da ordem jurídica da aludida decisão proferida sobre o procedimento disciplinar em causa.*

6. Procedimento esse que, assim se apresenta sem decisão final.

7. Tal situação impõe à Administração que proceda à repetição do acto invalidado, expurgado dos vícios que lhe vêm assacados, ie, precedido do parecer omitido, nos termos referidos no anterior ponto 3.ii).

8. Em face do que antecede, afigura-se-nos que o acto assim «repetido» tanto pode vir a traduzir-se em decisão do mesmo teor, como não;

9. Tudo dependendo do parecer omitido vir a aduzir elementos que infirmem, ou não, as razões na base da sanção aplicada.

1.4. Consultado o processo disciplinar resulta do mesmo que a funcionária, com a categoria profissional de Assistente Administrativa e com funções

de venda de publicações e materiais de divulgação do … e responsabilidade de efectuar pagamentos diversos de valor reduzido, vem acusada, a folhas 144 do processo, de:

– Irregularidades na organização do serviço omitindo datas e preenchendo mapas que não correspondem a quaisquer períodos regulares;
– Alguns valores provenientes das receitas não são registados, existindo uma diferença significativa entre as receitas apuradas através dos talões e os depósitos correspondentes, concluindo-se pela existência de um valor indeterminado, mas nunca inferior ao referido no 2.4. da acusação, de receitas não declaradas e de cheques em nome do … retidos pela funcionária por um período prolongado e não justificado, e que foram recebidos sem a correspondente emissão dos respectivos talões de receita.

1.4.1. A funcionária apresentou defesa, que consta de folhas 155 e seguintes do processo disciplinar, na qual, sucintamente, alega que:

– As orientações para a regularidade dos depósitos das receitas não têm carácter obrigatório, pelo que os talões eram preenchidos com as datas em que era reunido um valor suficiente para depósito;
– Admite não rubricar ou datar os talões (artigos 9.º e 10.º da defesa);
– Não reteve avisos ou talões para pagamento de despesas, e admite que foram liquidadas com atraso, mas tal não é da sua responsabilidade;
– A funcionária não nega ou desmente que houve uma receita, de valor que não consegue apurar, que não foi por si depositada, o que não admite é a conclusão de que se apoderou desse dinheiro em proveito próprio e em prejuízo do …, admitindo que emprestava dinheiro da caixa aos funcionários do … e que por vezes desaparecia dinheiro da sua gaveta;
– A funcionária pretende demonstrar que as alegadas faltas de depósitos de receitas tem origem variada e complexa, para a qual nem sempre é fácil obter elementos probatórios seguros;
– Admite a sua responsabilidade, por notória falta de organização motivada por excesso de confiança que depositou em alguns colegas de trabalho, e admite a pena de inactividade, ainda que a considere gravosa demais para censurar a sua conduta, mas nunca a de demissão, porque, se a sua intenção fosse apoderar-se do dinheiro, jamais teria registado as receitas, e isso declara que fez;

– A sua conduta poderá configurar apenas uma situação de retenção de dinheiros para além dos prazos normais;
– Muito embora não tivesse beneficiado de qualquer dinheiro, a funcionária está disposta a repor as quantias que se apure virem a estar em falta.

1.5. Do conteúdo do Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo extraem-se as seguintes conclusões:

1. A funcionária interpôs no Tribunal Central Administrativo recurso contencioso de anulação do despacho do …, de 08/06/2000, que lhe aplicou pena de demissão, e deste veio a recorrer para o Supremo Tribunal Administrativo com os seguintes fundamentos:

a) Quando foi instaurado o procedimento disciplinar (08/10/1999) já estava em vigor o artigo 18.º-A da Lei n.º 142/99, de 31 de Agosto, de aplicação imediata;
b) O acto administrativo impugnado é nulo, por preterição da solicitação do parecer prévio à CITE;
c) A conduta da funcionária não é subsumível ao disposto no artigo 26.º do Estatuto Disciplinar, tendo existido uma grosseira apreciação das provas e manifesto erro na aplicação da sanção claramente injusta e desproporcional, por não estarem provados factos consubstanciadores da intenção de apropriação e uso em proveito próprio dos dinheiros públicos;
d) A funcionária admite ter sido desorganizada no seu serviço, por sua culpa, dos seus colegas e da própria entidade administrativa, tendo-lhe faltado zelo durante um período concreto e determinado da sua relação laboral;
e) Só em processo disciplinar é que foi considerado o elemento intencional da sua conduta, não o tendo sido em processo crime;
f) A funcionária requer a revogação do Acórdão proferido pelo Tribunal Central Administrativo, com o fundamento em violação de Lei.

2. Não foram apresentadas contra-alegações, tendo o Excelentíssimo Procurador-Geral Adjunto emitido parecer no seguinte sentido:

a) O parecer da CITE constitui apenas um pressuposto obrigatório do acto extintivo da relação de emprego;
b) Não resulta dos autos que à data da prática do acto punitivo de demissão (08/06/2000), a funcionária fosse grávida, puérpera ou lactante, pois é inequívoco que já não estava grávida (factos articulados nos artigos 15, 16 e 17 da petição inicial) e dos autos

não resulta que tenha feito prova da sua situação de puérpera ou lactante, como lhe incumbia;

c) Constitui jurisprudência pacífica que *a sentença penal absolutória baseada na falta de provas dos factos imputados ao arguido, não prejudica, em princípio, a censura feita com base em idênticos factos que se provaram em processo disciplinar, considerando a autonomia do processo disciplinar face ao processo penal, a qual assenta na diversidade de pressupostos da responsabilidade criminal e disciplinar bem como na diferente natureza e finalidade das penas aplicáveis nesses processos;*

d) A funcionária *não concretiza minimamente a alegada grosseira apreciação das provas em processo disciplinar,* tendo decidido bem o Tribunal Central Administrativo uma vez que *tais elementos constituem, nesta óptica, suficiente suporte probatório que permite considerar que a recorrente, a quem incumbia a venda de publicações, o recebimento das receitas e seu depósito regular (semanal) na conta do ... da CGD, não procedeu ao depósito de todas as quantias arrecadadas no ... de ..., no montante total de Esc. 271.097$00, durante o período compreendido entre 1 de Janeiro de 1998 a Junho de 1999, bem sabendo que o dinheiro ao seu alcance não lhe pertencia, e dele se usando como coisa própria se tratasse – cfr. fl. 164.,* pelo que a pena aplicada não é ilegal e manifestamente desproporcional e injusta;

e) Deverá ser negado provimento ao recurso por improcederem todas as conclusões das alegações da funcionária.

3. O acórdão recorrido deu como assente a seguinte matéria de facto:

a) A funcionária pertence ao quadro do …, desde 30/10/1998, e exercia funções no Centro de Informação da Delegação …, onde trabalhava desde 01/01/1990, em regime de aquisição de serviços;

b) Tem actualmente a categoria profissional de Assistente Administrativa e cabia-lhe, *entre outras, as funções de venda de publicações e materiais de divulgação do ..., com o consequente depósito das receitas, assim como a realização de pagamentos diversos de valor reduzido, como sejam taxas municipais de água e saneamento, fotocópias, portes de correio e outras;*

c) As colegas de trabalho procediam a tais tarefas por substituição temporária da funcionária por curtos períodos ou por gozo de férias, entregando-lhe o dinheiro, se os períodos fossem curtos, ou procedendo ao seu depósito se fosse no período de férias, o que foi feito;

d) No período de Janeiro de 1998 a Junho de 1999, a funcionária em efectividade de funções não procedeu a depósitos regulares;

e) Tendo havido receitas de Esc. 529.049$00, apenas foram depositados Esc. 157.966$00. A funcionária apenas justificou despesas do … no valor de Esc. 99.986$00;
f) Verificou-se um depósito da funcionária a titulo de receitas, no valor de Esc. 57.833$00, sem registo de vendas realizadas, o que lhe competia;
g) Verificaram-se várias irregularidades de procedimento, tendo a funcionária só em sede de diligências complementares, requeridas pelo instrutor do processo, apresentado a quase totalidade dos duplicados em falta, tendo-os retido indevidamente e faltando ainda oito sem qualquer justificação;
h) A funcionária dispôs-se a repor as quantias em falta, mas não confessou os factos nem apresentou qualquer arrependimento e não justificou o destino do dinheiro público em falta, como era seu dever;
i) O Presidente da Comissão Directiva do … – … determinou a instauração de processo disciplinar contra a funcionária, por despacho de 08/10/1999, na sequência da denúncia efectuada em 30/07/1999 por uma funcionária do … – …, e após a averiguação interna consequente, onde se detectaram várias irregularidades na Contabilidade e Tesouraria do Centro de Informação do … – …;
j) Em 18/11/1999, foi deduzida acusação contra a funcionária por violação consciente, grave, repetida e culposa dos deveres de isenção, zelo, obediência e lealdade;
l) Na sequência do despacho do instrutor do processo disciplinar, de 19/11/1999, dirigida ao Presidente do …, o …, por despacho de 12/01/2000, concordou com a suspensão preventiva da funcionária até decisão final;
m) A funcionária elaborou a sua defesa e foi produzida a prova requerida em 10/02/2000;
n) Em conclusão, o instrutor do processo entendeu não se tratar da não prestação de contas nos prazos legais a que se refere a alínea *b)* do n.º 2 do artigo 25.º mas sim o alcance de desvio de dinheiros públicos a que se refere a alínea *d)* do n.º 4 do artigo 26.º do Estatuto Disciplinar, o que implica a aplicação de pena de demissão, o que veio a ser determinado por despacho do …, de 08/06/2000;
o) A funcionária foi pronunciada pelo crime de peculato sob a forma continuada, vindo a ser absolvida em 1.ª Instância, pelo Tribunal de Círculo Judicial de Seia, de 19/10/2005, ainda não transitado em virtude do recurso interposto pelo Ministério Público, em 08/11/2005;

p) Em 10/07/2000, a funcionária depositou à ordem do … a quantia de Esc. 271.097$00.

4. Em sede de recurso, refere o Supremo Tribunal Administrativo que:

a) O processo disciplinar foi iniciado na sequência de despacho de 08/10/1999, depois da entrada em vigor da Lei n.º 142/99, de 31 de Agosto;
b) Constata-se que a decisão punitiva foi proferida em 08/06/2000, dentro do período de 98 dias posteriores ao nascimento do filho, pelo que a funcionária se encontrava em situação de puerpério;
c) A aplicação da pena de demissão à funcionária carecia de parecer prévio da CITE, pois a aplicação das alterações operadas pela Lei n.º 142/99 não necessitavam nem estavam dependentes de regulamentação, como se afirmou no Acórdão do Tribunal Central Administrativo;
d) A omissão de solicitação do parecer prévio implica a nulidade da decisão que fez terminar a relação jurídica de emprego público;
e) É jurisprudência assente que *(...) em princípio, torna-se irrelevante em processo disciplinar a invocação do facto de o processo-crime ter sido arquivado. O invocado arquivamento ou uma eventual absolvição em processo criminal, não é factor impeditivo de a mesma conduta vir posteriormente a ser dada como demonstrada em procedimento disciplinar e se apresente violadora de determinados deveres gerais ou especiais decorrentes do exercício da actividade profissional exercida e, por isso, susceptível de integrar um comportamento disciplinarmente punível;*
f) A funcionária não demonstra que haja incorrecção da apreciação feita no Acórdão do Tribunal Central Administrativo, *sobre cada um dos pontos que indicou, limitando-se a afirmar, genericamente, no essencial, que não se pode dar como provado que tenha usado em proveito próprio as quantias cuja falta foi considerada demonstrada e que tenha agido com dolo e consciência da ilicitude.*
Não há, nesta matéria, um ónus da prova da Recorrente, pois, em matéria sancionatória, a essência do direito à defesa, reconhecido pelo n.º 10 do artigo 32.º da Constituição da República Portuguesa, impõe que as dúvidas sejam processualmente valoradas a favor dos arguidos e não contra eles.
Porém, na apreciação da prova podem usar-se presunções naturais, fundadas nas regras da vida e da experiência comum.
No caso em apreço, o facto de se ter provado que era a Recorrente quem estava encarregada da venda de publicações do ..., de receber receitas e de as depositar semanalmente na conta do

... (com excepção das suas ausências temporárias em que era substituída por colegas que lhe entregavam o dinheiro proveniente das vendas ou o depositavam, se a substituição corresse em férias), aliado ao facto de se ter provado que durante o período de 01/01/1998 a Junho 1999 não foi depositada a quantia global de 271.097$00, justifica que se formule um juízo probatório no sentido de a ora Recorrente se ter apropriado da quantia em causa, uma vez que não se vislumbra qualquer outra explicação aceitável para o respectivo depósito não ter sido efectuado.

Por isso, o acto recorrido não enferma do vício de erro sobre os pressupostos de facto que a Recorrente lhe imputa;

g) *Uma actuação do tipo da referida, com apropriação reiterada de dinheiros públicos, perdurando por um período de tempo considerável (cerca de um ano e meio), sem demonstração de qualquer circunstância exógena que explique a prática da infracção, é idónea a afectar indelevelmente a confiança que tem de merecer quem exerce funções no âmbito das quais tem em seu poder dinheiros públicos, com o fim de lhes dar um determinado destino.*

Por isso, está-se perante uma situação em que é inviável a manutenção da relação funcional, o que justifica a aplicação de uma pena expulsiva. (...) à face da lei, é esta a pena adequada.

Assim, a pena aplicada não pode considerar-se desproporcionada, nem ilegal, nem injusta;

h) O Supremo Tribunal Administrativo acorda:

I) Aceitar o recurso;
II) Revogar o Acórdão do Tribunal Central Administrativo na parte em que considera que não ocorreu o vício e omissão de solicitação do parecer prévio;
III) Confirmar o Acórdão do Tribunal Central Administrativo na parte restante;
IV) Declarar nulo o acto de aplicação de pena de demissão por omissão de solicitação de parecer prévio.

1.6. Para além dos documentos mencionados, o presente pedido de parecer prévio vem acompanhado da informação n.º 46-GJ, de 22/06/2008, do …, do Ofício referente ao Processo …, de 07/07/2008, do …, do ofício …, de 09/06/2000, do … e do processo disciplinar composto de 303 folhas.

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 regalias.[1]
Como corolário deste princípio, o artigo 24.º da Lei n.º 142/99, de 31 de Agosto, determinava uma especial protecção no despedimento traduzida na obrigatoriedade de solicitação de parecer prévio ao despedimento, obrigatoriedade esta que, com as necessárias adaptações, era de aplicação no âmbito das relações públicas de emprego.

2.1.1. Nos termos dessa lei, o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presumia-se feito sem justa causa.
A entidade com competência para a emissão do parecer prévio era, e ainda é, a CITE, por força do então n.º 1 do artigo 30.º do Decreto-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio, e actualmente por força da alínea *e)* do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.2. A execução de sentenças anulatórias rege-se pelo disposto nos n.os 1 e 2 do artigo 173.º do Código de Processo nos Tribunais Administrativos, os quais referem que:

1. Sem prejuízo do eventual poder de praticar novo acto administrativo, no respeito pelos limites ditados pela autoridade do caso julgado, a anulação de um acto administrativo constitui a Administração no dever de reconstituir a situação que existiria se o acto anulado não tivesse sido praticado, bem como de dar cumprimento aos deveres que não tenha cumprido com fundamento no acto entretanto anulado, por referência à situação jurídica e de facto existente no momento em que deveria ter actuado.
2. Para efeitos do disposto no número anterior, a Administração pode ficar constituída no dever de praticar actos dotados de eficácia retroactiva que não envolvam a imposição de deveres, a aplicação de sanções ou a restrição de direitos ou interesses legalmente protegidos, bem como no dever de remover, reformar ou substituir actos jurídicos e alterar situações de facto que possam ter surgido na pendência do processo e cuja manutenção seja incompatível com a execução da sentença de anulação.

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

2.3. Como melhor se depreende do Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, proferido no Processo …, de 19/09/2006, relativo à execução de sentença anulatória:

(...) a execução de acórdão anulatório traduz-se, como já acontecia na vigência da lei anterior, na reconstituição da situação actual hipotética em que o recorrente contencioso, ora exequente, se encontraria, não fora o acto impugnado, declarado nulo pelo acórdão exequendo, devendo a Administração praticar os actos jurídicos e operações materiais necessárias à reintegração efectiva da ordem jurídica violada.
Quando a Administração não dê execução à sentença de anulação no prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 175.º do CPTA, ou seja, no prazo de três meses, a contar do trânsito em julgado da decisão, pode o interessado fazer valer o seu direito à execução perante o tribunal que tenha proferido a sentença em primeiro grau de jurisdição (...).
Ora, nos casos em que a anulação se fundamenta apenas em vícios de legalidade externa, o acto anulado ou declarado nulo considera-se renovável, como tem sido jurisprudência deste Supremo Tribunal Administrativo, que a nova legislação sobre a matéria não parece afastar «O principio do respeito pelo caso julgado não impede a substituição do acto anulado por outro idêntico, desde que a substituição se faça sem repetição dos vícios determinantes da anulação. (...)» Quer dizer, o respeito pelo caso julgado não fica abalado se a Administração em execução de sentença anulatória, retomar a decisão anterior desde que expurgada dos vícios que a inquinam. É, aliás, nisso que consiste a boa execução, sempre que a Administração pretende reintroduzir na ordem jurídica a força substancial do acto renovado. Quer dizer, o critério a seguir não é necessariamente o da reposição ou restabelecimento da situação anterior à prática do acto ilegal mas o da reconstituição da situação actual hipotética através da qual a ordem jurídica violada é reintegrada, tudo se passando como se nada ilegal tivesse acontecido e, portanto, realizando-se agora o que, entretanto, se teria realizado, se não fosse a ilegalidade cometida (...). Ou seja, as coisas não se passarão exactamente como se encontravam antes da prática do acto anulado, antes poderão ocorrer como se presume viessem a estar no momento presente, independentemente da verificação da anulação. (...)

2.4. Atenta a finalidade com que agora é solicitada a emissão de parecer prévio à CITE, após decisão judicial proferida no Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, referida no ponto 1.4. deste parecer, e que confirma a decisão judicial recorrida na parte respeitante aos factos imputados à funcionária, que por se terem por provados tornam inviável a manutenção da relação funcional que justifica a aplicação de pena expulsiva, não a considerando desproporcional, nem ilegal, nem injusta,

e após competente consulta do processo disciplinar, esta Comissão não vislumbra quaisquer indícios de discriminação motivados pelo estado da trabalhadora, à data das ocorrências descritas no processo disciplinar. Refira-se que, a 30/07/1999, quando é realizada a denúncia por irregularidades detectadas na contabilidade e tesouraria do Centro de Informação do … – … (folhas 1 do processo disciplinar)[2], a funcionária poderia estar no início da gestação, possivelmente ainda sem conhecimento da mesma, havendo junto ao processo um atestado de ginecologia e obstetrícia, com data de 01/11/1999, a folhas 152 do processo disciplinar, e a confirmação extraída do referido Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo que confirma o nascimento do filho da funcionária a 13/03/2000, o que permite deduzir pela inexistência de qualquer relação entre o início da gravidez e a denúncia apresentada, também sustentada pelo facto de a trabalhadora admitir as irregularidades descritas na acusação, apenas discordando da sua valoração e respectivo enquadramento jurídico.

Pelo exposto, não se afigura que o presente processo tivesse sido instaurado com intuito discriminatório em razão da maternidade, o mesmo valendo para a pena aplicada.

III – CONCLUSÃO

3.1. Nos termos expostos no presente parecer, afigura-se que a pena de demissão a aplicar à funcionária não consubstancia uma discriminação por motivo de maternidade, considerando-se ilidida a presunção a que se referia o n.º 2 do artigo 18.º-A da Lei n.º 142/99, de 31 de Agosto, pelo que a CITE emite parecer favorável à aplicação da pena de demissão à funcionária puérpera …

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE AGOSTO DE 2008

[2] Refere-se que, nos termos do n.º 2 do artigo 46.º do Estatuto Disciplinar (Decreto-Lei n.º 24/84, de 16 de Janeiro), os funcionários e agentes devem participar infracção disciplinar de que tenham conhecimento.

PARECER N.º 84/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 354 – DL/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 28/07/2008, a CITE recebeu dos advogados …, instrutores nomeados no procedimento disciplinar, pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora lactante …, a exercer funções de operadora, na empresa …, L.da, e afecta ao estabelecimento sito no Centro Comercial … (Loja 270).

1.2. Da nota de culpa, a folhas 32 do processo, enviada à trabalhadora em 06/06/2008, e entregue em 11/06/2008, constam sucintamente as seguintes alegações:

– A empresa tem por objecto o comércio de pronto-a-vestir e calçado;
– A trabalhadora é funcionária da empresa desde 01/08/2003 e exerce funções de operadora na loja n.º 270 do Centro Comercial …;
– Em 4 de Fevereiro de 2008, a empresa apresentou a todos os seus funcionários uma comunicação interna, da qual a trabalhadora teve conhecimento, nos seguintes termos:

a) Não é permitida a realização de chamadas pessoais a partir do telefone da empresa;
b) É obrigação dos funcionários permanecerem no interior da loja, de forma visível, nunca dentro de gabinetes;
c) Existem obrigações claras quanto à limpeza da loja e dos artigos expostos na montra ou acondicionados;

– Em 17 de Abril de 2008, a gerência da empresa recebeu uma exposição de todos os restantes trabalhadores, do estabelecimento em causa, na qual imputam à trabalhadora o seguinte:

a) Não arruma a loja;
b) Não arruma os artigos expostos na loja;
c) Não arruma o armazém;
d) Come dentro dos provadores, onde deixa restos de comida;
e) Não limpa os artigos expostos;
f) Não transmite aos colegas as informações referentes ao funcionamento da loja;
g) É costume pintar-se e depilar-se nos gabinetes deixando os respectivos espelhos sujos;

h) Os colegas são sobrecarregados com tarefas, por falhas da trabalhadora;
i) Desrespeita os colegas de trabalho, tratando-os sem a devida urbanidade, usando as seguintes expressões *quem me comeu a carne tem de me comer os ossos,* e chamando aos colegas de *engraxadores do patrão;*
j) Cria mau ambiente no estabelecimento;

– Pelas 11h30 do dia 23/04/2008, o superior hierárquico da trabalhadora, Senhor …, solicitou-lhe que arrumasse o armazém da loja. Este facto foi presenciado pela Senhora D.ª … e pelo vitrinista Senhor …;
– Às 12h20, quando chegou ao escritório, o superior hierárquico verificou através do sistema de videovigilância que a trabalhadora não obedeceu à sua instrução, permanecendo debruçada sobre o balcão, enquanto a colega … estava a limpar camisas;
– O Sr. … deu instruções à trabalhadora …, por telefone, para que a trabalhadora arguida procedesse de imediato à arrumação do armazém, tendo nesse momento escutado a trabalhadora arguida a dizer para *ter calma* e que *já ia para cima;*
– O superior hierárquico da trabalhadora veio a saber pela colega desta … que aquela lhe havia dito que só iniciaria a tarefa à 13h00 e que o trabalhador …, que entraria ao serviço no turno seguinte, haveria de terminar essa tarefa;
– Às 12h50, o superior hierárquico constatou que a trabalhadora permanecia debruçada sobre o balcão e que não tinha procedido às instruções dadas às 11h30, tendo-lhe telefonado a dar conta da situação de desobediência e tendo esta respondido em tom desrespeitoso para *ter calma* e que *já ia arrumar o armazém;*
– Só às 13h00 é que a trabalhadora iniciou a arrumação do armazém, tendo interrompido a tarefa às 13h45 para receber um casal amigo, tendo ficado à conversa até às 14h00, estando a trabalhadora … a atender os clientes que entravam na loja;
– A trabalhadora almoçou entre as 15h00 e as 16h00, tendo pedido à colega … que comunicasse ao colega … que arrumasse o armazém quando chegasse;
– Este trabalhador, nesse dia e com autorização do superior hierárquico, chegou mais tarde, às 16h45;
– Às 16h00, regressada do almoço, a trabalhadora subiu para o armazém não tendo, contudo, arrumado o mesmo por completo;
– Quando o colega … chegou à loja, a trabalhadora confrontou-o chamando-lhe *graxista* e acusando-o de *estar feito com a entidade patronal porque ainda não tinha passado a efectivo;*

– Estas imputações foram feitas de forma audível e na presença das colegas … e …, no interior e à porta do estabelecimento, enquanto entravam e saíam do estabelecimento vários clientes e sem que a trabalhadora cessasse a sua conduta, prejudicando, assim, gravemente a imagem daquele estabelecimento. Estes insultos prolongaram-se até às 17h20;
– A funcionária … assistiu à conduta da trabalhadora através do sistema interno de videovigilância;
– Esta conduta foi descrita no relatório elaborado pelo superior hierárquico da trabalhadora, de 24/04/2008, e corroborado pelos trabalhadores …, …, …, … e …;
– Conforme as comunicações internas de 04/02/2008 e 13/04/2007, é expressamente proibido fazer chamadas pessoais do telefone da empresa, mas nos dias 03/03/2008 (10h20 e 11h00), 12/03/2008 (11h30) e 28/03/2008 (10h34), a trabalhadora efectuou chamadas para o número 21 275 03 45;
– A trabalhadora é protagonista de vários conflitos com os colegas, provocando o mau ambiente de trabalho em permanente tensão e provocação, como decorre da menção colocada no livro de presenças no dia 01/02/2008, *tinha entrado mais tarde, porque o ordenado só tinha sido pago às 18 horas do dia 31 de Janeiro;*
– Os factos descritos consubstanciam a violação dos deveres de urbanidade e probidade para com o empregador, os superiores hierárquicos e companheiros de trabalho, de realização do trabalho com zelo e diligência, de obediência e cumprimento das ordens e instruções do empregador e seus superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho e de promoção e execução de todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
– A conduta imputada à trabalhadora lesou de modo sério os interesses, imagem e nome da empresa, bem como a relação de confiança e de trato entre os restantes colegas para com a trabalhadora. Tal comportamento, pela sua gravidade e consequências torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

1.3. Em resposta à nota de culpa, a folhas 40 do processo, a trabalhadora alega, sucintamente, que:

– A entidade empregadora deturpa os factos com o objectivo de perseguir a trabalhadora por esta ter exigido o cumprimento da lei no que respeita aos seus direitos e desde que a associação sindical a que pertence contactou a empresa para que remunerasse a trabalhadora de acordo com as tabelas em vigor;

– A entidade empregadora reuniu os restantes trabalhadores e deu-lhes a assinar a exposição que agora refere ser da autoria dos colegas da trabalhadora;
– As acusações que constam dessa exposição não estão devidamente concretizadas em tempo e lugar e resultam vagas e imprecisas e por isso são nulas;
– A trabalhadora ficou na loja para ajudar a colega … que tinha sido operada ao peito e não por pretender desobedecer às ordens recebidas para arrumar o armazém;
– As expressões *que tivesse calma* em nada são ofensivas e destinavam-se a apaziguar o Senhor …;
– É falso que tenha insultado o seu colega … e é falso o que consta dos artigos 22.º a 26.º e 29.º da nota de culpa;
– Os telefonemas que constam dos artigos 33.º e 34.º da nota de culpa não foram pessoais, pois o número ai indicado é o da Delegação de Almada do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, foram telefonemas sindicais para acautelar interesses colectivos;
– Reproduzir a parte final da declaração a que alude o artigo 36.º da nota de culpa sem referir o restante visa deturpar as afirmações da trabalhadora.

1.4. Na sequência da requisição de prova apresentada pela trabalhadora (junção aos autos das cassetes de videovigilância e cópia da folha do livro de presenças do dia 01/02/2008), é junto ao processo o despacho, de 09/07/2008, indeferindo os pedidos nos seguintes termos:

No caso em apreço, o empregador apenas tem autorização da Comissão Nacional de Protecção de Dados para instalação de sistema de videovigilância em tempo real, estando-lhe vedada qualquer gravação.
Cópia da folha do livro de presenças – *Tal cópia encontra-se já junta aos autos a fl. 12.*

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

– Suspensão da trabalhadora, de 08/05/2008, a folhas 1 do processo;
– Procuração forense, de 05/05/2008, a folhas 2 do processo;
– Despacho de juntada, de 10/05/2008, a folhas 3 do processo;
– Contrato de trabalho, a folhas 4 do processo;
– Comunicação interna, de 13/04/2007, a folhas 6 do processo;
– Comunicação interna, de 04/02/2008, a folhas 7 do processo;
– Exposição dos trabalhadores, de 17/04/2008, a folhas 8 do processo;
– Relatório do superior hierárquico e restantes trabalhadores, de 24/04/2008, a folhas 9 do processo;

– Convocatória de reunião, de 28/04/2008, a folhas 11 do processo;
– Registo diário do mês de Fevereiro de 2008, a folhas 12 do processo;
– Resumo de conta telefónica, do período entre 01/03/2008 a 31/03/2008, a folhas 13 do processo;
– Relatório de auditoria, de 24/12/2007 a 30/12/2007, a folhas 15 do processo;
– Comunicação da suspensão, de 13/05/2008, a folhas 22 do processo;
– Comunicação de instauração de processo disciplinar ao CESP, de 15/05/2008, a folhas 24 do processo;
– Comunicação da nota de culpa ao CESP, de 06/06/2008, a folhas 29 do processo;
– Dois despachos, de 09/07/2008, a folhas 55 e 56 do processo;
– Três autos de depoimento, de 11/07/2008, a folhas 57 do processo;
– Ofício de envio do processo disciplinar ao CESP, de 25/07/2008, a folhas 63 do processo.

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 regalias.[1]
Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

2.1.1. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre 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 à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante se presume feito sem justa causa.
Cabe 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, emitir o parecer referido.

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 previstos na lei[2].
A nota de culpa delimita o objecto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de

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

[2] Artigos 383.º e 411.º e seguintes do Código do Trabalho.

inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infracções indicadas naquele documento, sua valoração e nexo de causalidade, como considerar todas as questões relacionadas com a observância dos requisitos procedimentais[3].

2.3. Como questão prévia à análise dos factos imputados à trabalhadora e na sequência do indeferimento da produção de prova requerida por esta, cabe apreciar as alegações fundamentadas quanto ao carácter dilatório ou impertinente das diligências probatórias requeridas, conforme decorre do n.º 1 do artigo 414.º do Código do Trabalho, sob pena de invalidade do procedimento por preterição do principio do contraditório, nos termos da alínea *b)* do n.º 2 do artigo 430.º do Código do Trabalho.
A entidade empregadora não junta qualquer documento comprovativo do teor da autorização, que alega ter sido concedida pela Comissão Nacional de Protecção de Dados.
Muito embora a junção deste comprovativo pudesse, eventualmente, provar inequivocamente a impossibilidade da produção de prova nos termos requeridos pela trabalhadora, a entidade empregadora apresenta fundamentação sobre a impossibilidade de junção das cassetes por alegadamente não terem sido feitas quaisquer gravações. Assim, a não terem sido feitas essas gravações, independentemente do teor da alegada autorização concedida pela CNPD, então não poderá a empresa juntá-las ao processo e, nesse sentido terá que admitir-se a fundamentação apresentada e o consequente indeferimento do pretendido pela trabalhadora.[4]

---

[3] *O conceito de justa causa formulado neste normativo (artigo 396.º do Código do Trabalho) compreende, segundo o entendimento generalizado tanto na doutrina, como na jurisprudência, três elementos:* a) *um elemento subjectivo, traduzido num comportamento culposo do trabalhador, por acção ou omissão;* b) *um elemento objectivo, traduzido na impossibilidade da subsistência da relação de trabalho;* c) *o nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade. In* Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 14/05/2008, Processo 08S643 (www.cstaf.pt).

[4] Relativamente às situações em que a entidade empregadora não tem autorização da Comissão Nacional de Protecção de Dados para tratar dados pessoais através de videovigilância e apresenta este meio como prova de factos (o que não é o caso no presente processo), o supramencionado Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 14/05/2008, Processo 08S643, subscreveu na sua essencialidade as considerações proferidas em primeira instância relativas à situação de uma empresa e neste sentido referiu que: *De tudo o que vimos dizendo se conclui facilmente que as filmagens obtidas e utilizadas pela R. no processo disciplinar são ilícitas, pelo que não poderão ser consideradas no dito processo. Daqui, porém, não resulta que o procedimento disciplinar fique afectado de nulidade insanável. É que, na esteira do que já antes ocorria (-), as causas de nulidade (ou invalidade, usando a terminologia legal) constam de elenco taxativo, vertido no n.º 2 do artigo 430.º do Código do Trabalho.*
Não se subsumindo a questão ora em apreço naquela enumeração taxativa, não estamos perante nulidade do processo disciplinar, mas, quando muito, de determinado meio probatório. A consequência parece-nos, assim, evidente: importará apurar a existência de justa causa de despedimento sem recurso às imagens ilicitamente obtidas.

2.4. A trabalhadora, a exercer funções de operadora, vem acusada de ter violado os deveres de urbanidade e probidade para com o empregador, os superiores hierárquicos e companheiros de trabalho, de realização do trabalho com zelo e diligência, de obediência e cumprimento das ordens e instruções do empregador e seus superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho e de promoção e execução de todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, em virtude da alegada prática dos seguintes factos:

1. Os factos referidos na exposição de 17 de Abril de 2008, assinada pelos colegas da trabalhadora …, …, …, … e …, e que são os seguintes:

   a) Não arruma a loja;
   b) Não arruma os artigos expostos na loja;
   c) Não arruma o armazém;
   d) Come dentro dos provadores, onde deixa restos de comida;
   e) Não limpa os artigos expostos;
   f) Não transmite aos colegas as informações referentes ao funcionamento da loja;
   g) É costume pintar-se e depilar-se nos gabinetes deixando os respectivos espelhos sujos;
   h) Os colegas são sobrecarregados com tarefas, por falhas da trabalhadora;
   i) Desrespeita os colegas de trabalho, tratando-os sem a devida urbanidade, usando as seguintes expressões *quem me comeu a carne tem de me comer os ossos,* e chamando aos colegas de *engraxadores do patrão;*
   j) Cria mau ambiente no estabelecimento;

2. Os factos ocorridos no dia 23/04/2008:

   a) Desobediência às ordens do seu superior hierárquico, Sr. …, quando este lhe solicitou que arrumasse o armazém;
   b) Ter respondido em tom desrespeitoso ao seu superior hierárquico, dizendo para *ter calma* e que *já ia arrumar o armazém;*
   c) Ter insultado o seu colega de trabalho …, chamando-lhe *graxista* e de *estar feito com a entidade patronal porque ainda não tinha passado a efectivo;*
   d) Ter prejudicado a imagem do estabelecimento, uma vez que este comportamento se prolongou até às 17h20, na presença de clientes da loja que iam entrando e saindo;

3. Ter desrespeitado as comunicações internas de 13/04/2007 e 04/02/ /2008, e ter realizado chamadas telefónicas pessoais através do telefone da empresa.
4. Ser protagonista de vários conflitos com os colegas de trabalho, em permanente clima de tensão e provocação, conforme menção no livro de presenças de dia 01/02/2008.

2.5. 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, determinada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.
Neste sentido, e em face da prova produzida em sede de processo disciplinar, conclui-se que:

1. Quanto às acusações genéricas constantes da exposição apresentada pelos trabalhadores em 17/04/2008, e que consta de folha 8 do processo e do ponto 8 da nota de culpa, por não apresentarem uma descrição circunstanciada dos factos, nos termos do n.º 1 do artigo 411.º do Código do Trabalho, torna inválida a nota de culpa quanto a estas acusações, nos termos da alínea *a)* do n.º 2 do artigo 430.º do mesmo diploma legal.
   Quanto ao Relatório de auditoria, de folhas 15 a 21 do processo, relativo ao período de 24/12/2007 a 30/12/2007, este relata factos, mas não menciona o seu autor, sendo por isso impossível relacionar este documento com as acusações genéricas e não circunstanciadas vertidas no ponto 8 da nota de culpa.
2. Quanto aos factos ocorridos no dia 23/04/2008:
   Consta do processo, a folhas 9, uma exposição do superior hierárquico da trabalhadora, de 24/04/2008, referindo que a trabalhadora desobedeceu à sua ordem e permaneceu na loja sem fazer a arrumação do armazém.
   A permanência na loja é admitida pela trabalhadora nos artigos 14.º a 16.º da resposta à nota de culpa.
   A folhas 57 do processo, o depoimento da colega da trabalhadora … confirma que, o superior hierárquico da trabalhadora reiterou a ordem que lhe havia dado e que a trabalhadora respondeu nos termos descritos nos artigos 14.º e 18.º da nota de culpa *de forma rude e dura, numa manifesta postura de desafio e de gozo* e confirma, também, que, em tom de provocação e chacota, a trabalhadora chamou *graxista* e *andas feito com o patrão só porque não és do quadro* ao colega …, *mesmo quando clientes da loja entravam na mesma, os quais manifestavam, algum desconforto pela situação e se retiravam rapidamente do estabelecimento.*

A folhas 59 do processo, o depoimento do colega da trabalhadora … confirma que este foi ofendido e insultado pela trabalhadora com as expressões *graxista* e *estás feito com o patrão só porque não és do quadro e que essas ofensas em tom alto a roçar o berro* foram proferidos em momentos em que estavam clientes no interior da loja.

O depoimento da colega da trabalhadora …, a folhas 56 do processo, confirma que esta não assistiu presencialmente à sequência dos acontecimentos, mas através do sistema de videovigilância e corrobora a desobediência da trabalhadora às ordens recebidas.

3. Relativamente à realização de chamadas telefónicas para o Sindicato no qual é filiada a trabalhadora, em desobediência às comunicações internas referidas na nota de culpa, essas chamadas datam de 3, 12 e 28 de Março de 2008, conforme resumo de conta junto aos autos a folhas 13 e 14, emitido a 09/04/2008.

   As normas referentes ao exercício da actividade sindical na empresa constam dos artigos 496.º e seguintes do Código do Trabalho, estando esse exercício a cargo dos delegados sindicais.

   Não se verificando no processo essa qualidade da trabalhadora, afigura-se que as chamadas que admite ter feito, nos artigos 23.º a 25.º da resposta à nota de culpa, não se podem considerar de *interesse colectivo,* como é afirmado por esta, pelo que configuram uma violação do dever de cumprir as ordens e instruções do empregador.
4. Por último, e no que respeita à acusação, novamente genérica, em como a trabalhadora é protagonista de vários conflitos com os colegas de trabalho, em permanente clima de tensão e provocação, também se afigura não poder ser confirmada pelo registo diário, junto a folhas 12 do processo, e referente ao dia 01/02/2008, no qual consta um texto não legível e que para mais, atenta a data de comunicação da nota de culpa (06/06/2008), tal facto já teria caducado, nos termos do n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho, uma vez que o empregador ou de superior hierárquico com competência disciplinar deve conhecer da assiduidade dos seus trabalhadores de forma regular.

2.6. Em face da análise realizada ao presente processo disciplinar, afigura-se que alguns dos elementos probatórios, juntos ao processo pela entidade empregadora, são passíveis de ilidir a presunção legal prevista no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

E que esses elementos probatórios demonstram a prática de actos censuráveis e justificativos da valoração gravosa que lhe é conferida pela entidade empregadora.

Proferir as afirmações que a trabalhadora proferiu sobre o seu colega …, na presença de clientes da loja onde trabalha, por si só afigura-se

suficiente para justificar a violação dos deveres de urbanidade e probidade para com os companheiros de trabalho e do dever de execução de todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, lesando a imagem da sua entidade empregadora, comprometendo, desse modo, a confiança que deve existir nas relações laborais.[5]

III – CONCLUSÃO

3.1. Nos termos expostos no presente parecer, afigura-se que a entidade empregadora 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 51.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE emite parecer favorável ao despedimento da trabalhadora lactante …

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE AGOSTO DE 2008, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO, QUE SE TRANSCREVE:

A CGTP vota contra o parecer por considerar:

1. *Que os factos que vêm invocados e que resultam de matéria carreada para os autos não são de tal modo graves e suficientes para preencher os requisitos de justa causa de despedimento, não tendo sido considerada qualquer observação sobre o nível de relações entre os trabalhadores da empresa.*
2. *A pena aplicada não teve em linha de conta o princípio de proporcionalidade da pena que deve presidir à aplicação de qualquer pena.*
3. *Por outro lado, estando provado nos autos que a trabalhadora lactante realizou reivindicações sociais junto da empresa relativas à melhoria das condições de trabalho, e neste sentido a aplicação de uma sanção tão gravosa como o despedimento, configura-se-nos para nós como abusiva.*
4. *Acresce ainda uma outra razão para o nosso voto contra, que é existir a preterição de uma formalidade essencial de prova, requerida pela trabalhadora,*

---

[5] *Ora, verifica-se impossibilidade prática da subsistência da relação laboral, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre e entidade patronal e o trabalhador, susceptível de criar no espírito do empregador a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta daquele. (...) Nesta conformidade, a determinação em concreto da justa causa resolve-se pela ponderação de todos os interesses em presença, face à situação de facto que a gerou. Há justa causa quando, ponderados esses interesses e as circunstâncias do caso que se mostrem relevantes – intensidade da culpa, gravidade e consequências do comportamento, grau de lesão dos interesses do empregador, carácter das relações entre partes –, se conclua pela premência da desvinculação. In* Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 14/05/2008, Processo 08S643.

correspondente à não junção aos autos de cassete de recolha de imagens por existir um circuito interno de videovigilância.

Sendo que esta preterição configura a existência de um vício que conduz à invalidade do procedimento disciplinar.

Por todas as razões expostas se vota contra o conteúdo do parecer por considerarmos que não se ilidiu a presunção legal.

PARECER N.º 85/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 334 – DG-C/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 16/07/2008, a CITE recebeu da Administração da …, S.A., cópia de um processo de despedimento colectivo, que inclui a trabalhadora grávida …, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.2. Sobre os motivos invocados para a promoção do despedimento colectivo, a empresa refere que *na sequência do processo de reestruturação por motivos de mercado económicos e estruturais, nomeadamente, a redução de actividade da empresa no que concerne à forte quebra na comercialização dos produtos produzidos, bem como atendendo aos desequilíbrios económico-financeiros resultantes dos custos inerentes à continuação da exploração da actividade produtiva nas actuais condições, comunica à trabalhadora em causa a necessidade imperiosa de promoção de um despedimento colectivo, com a consequente cessação do seu posto de trabalho, em conformidade com o disposto nos artigos 397.º e seguintes do Código do Trabalho.*

1.2.1. A empresa acrescenta que *a necessidade imperiosa do despedimento colectivo justifica-se pelo facto de há vários meses a esta parte a empresa viver uma forte e grave crise financeira e económica decorrente da quebra acentuada na procura dos produtos que produz e comercializa, sendo que a grave crise económica que o País atravessa agravou e acentuou as referidas dificuldades económicas.*

1.2.2. *O contexto atrás referido fez com que a empresa fosse compelida a apresentar-se à insolvência no passado dia 14 de Março de 2008. O respectivo processo judicial da insolvência da empresa foi distribuído ao 3.º Juízo Cível do Tribunal da Comarca de. Guimarães sob o n.º ... que, por sentença proferida e já transitada em julgado, veio a decretar a insolvência da empresa, encontrando-se designada a agendada a respectiva*

reunião de credores para o próximo dia 1 de Setembro do corrente ano.

1.2.3. *A empresa tem seu único estabelecimento, com instalações fabris na cidade de ..., onde, efectivamente, é administrada, de forma habitual, sistemática e conhecida por todos, que com ela têm relações laborais, comerciais, empresariais e bancárias, aí exercendo, com escopo lucrativo, a indústria de tecelagem.*

1.2.4. *A situação económica e financeira da empresa não lhe permite pagar, atempadamente à generalidade dos seus credores, a totalidade das responsabilidades, que contraiu no exercício da sua actividade, sendo que iguais dificuldades tem a empresa para suportar os actuais encargos da massa salarial.*

1.2.5. *A empresa encerrou o exercício de 2006, com o capital próprio no valor de € 405.535,75 e o passivo no valor de € 2.947.705,72. Teve, nesse exercício, o resultado liquido positivo, apenas, de € 23.359,18, causado pela redução das margens de comercialização, fruto da feroz concorrência dos mercados asiáticos e da manutenção dos custos fixos, bem como do aumento dos respectivos custos financeiros. Tudo conforme vem referido e expresso no relatório de gestão do exercício de 2006.*

1.2.6. *Tal situação originou à empresa difícil situação económica e financeira de ruptura de tesouraria, que a impedirá de pagar, com prontidão e na totalidade, responsabilidades, que tem para com os seus fornecedores no valor total de € 244.897,86, que tem prazos, e que se encontram tituladas por letras de câmbio do aceite da empresa, que, em conta corrente, tem também responsabilidades contraídas.*

1.2.7. *Ao Instituto da Segurança Social tem já a empresa a dívida que totaliza o valor de € 90.901,59. Perante a verificação de iminente situação de insolvência, o Conselho Administrativo da empresa realizado no passado dia 15 de Janeiro deliberou que a sua Administração a apresentasse a Tribunal, o que veio a suceder conforme acima se refere. E que, posteriormente, apresentasse um plano de Insolvência baseado na recuperação da sua empresa, compreendida na respectiva massa e que, satisfatoriamente, acautele os interesses dos seus credores, o que irá ser discutido e avaliado pelos respectivos credores.*

1.2.8. *Apesar do que precede, a referida situação de insolvência da empresa não é irreversível, pois a sua empresa é viável e recuperável, sendo certo que, além de outras medidas, é neces-*

sário e imperioso reduzir o actual quadro de pessoal. A empresa está instalada em edifício fabril de boa qualidade, adequado ao exercício da sua actividade e que ocupa, a título de contrato de arrendamento e emprega, actualmente, 55 trabalhadores.

1.2.9. *Ora, com a abertura do mercado têxtil mundial a China e a outros países asiáticos, a empresa perdeu competitividade na vertente da mão-de-obra, já que os preços praticados por aqueles países se tornaram imbatíveis. O volume dos negócios da empresa, bem como a margem bruta da sua actividade de tecelagem e com custos laborais permanentes elevados e agravamento dos encargos financeiros, é imprescindível à empresa ter de tomar medidas para os reduzir e redimensionar-se às actuais condições de mercado.*

1.2.10. *Visa-se, assim, com a promoção deste despedimento colectivo tentar «salvar» a empresa de uma efectiva falência e com isso manter os postos de trabalho dos trabalhadores não abrangidos. É assim justificável que se proceda à cessação de postos de trabalho, por despedimento colectivo, conseguindo-se, assim e por ora, equilibrar economicamente os custos e despesas inerentes à actividade da empresa com as respectivas receitas.*

1.2.11. *Desta forma, atento os motivos evocados e a crise estrutural e económica que o sector da actividade vem atravessando, que é também reflexo da actual crise económica do próprio País, há uma necessidade urgente de reduzir os gastos e os custos de exploração, e, nesse ensejo, optimizar os recursos existentes na empresa.*

1.2.12. Os motivos agora invocados não são imputáveis nem ao empregador nem ao trabalhador, portanto resultam dos motivos expostos, da crise de mercado e na consequente e necessária reestruturação da empresa.

1.3. A empresa refere que *o critério que serviu de base para a selecção dos (17) trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo foi a análise criteriosa da gestão e conceito da parte produtiva e administrativa da empresa (fábrica) já que, após estudos e séria ponderação, chegou-se à conclusão que a empresa consegue, racionalizando os recursos (pessoal) fabricar e produzir os produtos para responder às actuais encomendas nos prazos convencionados.*

1.4. A empresa acrescenta ainda que *a compensação devida à trabalhadora em causa será a que, nos termos legais, vier a ser acordada e definida pelos credores no processo judicial de insolvência.*

1.5. Em 23/06/2008, realizou-se uma reunião de informação e negociação entre a administradora da entidade empregadora, acompanhada pelo seu advogado e os representantes dos trabalhadores a despedir, acompanhados pelo representante do Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os--Montes, em que as partes expuseram os seus argumentos a favor e contra o despedimento colectivo, ficando os créditos dos trabalhadores abrangidos por este, dependentes da aprovação pela Assembleia de Credores, designada para o próximo dia 1 de Setembro de 2008, do Plano de Insolvência apresentado em Tribunal pela empresa, em que se prevê o pagamento das respectivas indemnizações em 24 prestações mensais.

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.*

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea *c)* do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, que *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres,* que é esta Comissão,

conforme artigo 494.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta aquele Código.

2.3. Nos termos do artigo 397.º do Código do Trabalho:

1. Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de microempresa e de pequena empresa, por um lado, ou de média e grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2. Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

a) *Motivos de mercado – redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;*
b) *Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;*
c) *Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.*

2.4. Em conformidade com o artigo 419.º do Código do Trabalho:

1. O empregador que pretenda promover um despedimento colectivo comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger a intenção de proceder ao despedimento.

2. A comunicação a que se refere o número anterior deve ser acompanhada de:

a) *Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo;*
b) *Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;*
c) *Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir;*
d) *Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;*

e) *Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;*

f) *Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da indemnização referida no n.º 1 do artigo 401.º ou da estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.*

3. *Na mesma data deve ser enviada cópia da comunicação e dos documentos previstos no número anterior aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.*
4. *Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos, a intenção de proceder ao despedimento, podendo estes designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis contados da data da recepção daquela comunicação, uma comissão representativa, com o máximo de três ou cinco elementos, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.*
5. *No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão nele designada e aos serviços mencionados no n.º 3 os elementos referidos no n.º 2.*

2.5. No despedimento colectivo *sub judice,* a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado, indicou o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa.

2.5.1. Dado que os 17 trabalhadores a despedir correspondem a uma parte dos postos de trabalho a extinguir, em consequência da reestruturação da empresa, esta indicou os respectivos critérios de selecção daqueles trabalhadores.

2.5.2. A empresa fez as devidas comunicações ao Sindicato respectivo e à Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

2.6. Na única reunião de negociação entre a administradora da empresa e os representantes dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, estes não demonstraram existir qualquer ilegalidade no seu prosseguimento.

2.6.1. Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora grávida no presente processo de despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo promovido pela …, S.A., da trabalhadora grávida …

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE AGOSTO DE 2008

PARECER N.º 86/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 357 – DGL-C/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 31/07/2008, a CITE recebeu da Gerência da …, L.da, cópia de um processo de despedimento colectivo, que inclui as trabalhadoras grávida … e lactante …, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.2. Sobre os motivos invocados para a promoção do despedimento colectivo, a empresa refere que *tem vindo a acumular elevados prejuízos desde o início da sua actividade, devido à fraca performance das suas lojas, ao longo dos últimos quatro anos de actividade, mesmo com um crescimento de vendas, motivado pela abertura de duas lojas situadas nos centros ... e ..., no final de 2005.*

1.2.1. A empresa acrescenta que *iniciou a sua actividade em 2002 apenas com uma loja, situada no ..., optando em 2005 pela abertura de mais duas lojas, acima referidas, na expectativa de recuperar gradualmente os elevados prejuízos acumulados que registava em apenas três anos de actividade.*

1.2.2. *Rapidamente se concluiu que a estratégia de recuperação não passava pela abertura de mais lojas, mas sim pelo novo reposicionamento da marca no nosso mercado. Também os resultados obtidos nos primeiros meses de 2008 revelam a continuidade da fraca performance e a necessidade de encerramento das lojas ...*

1.2.3. *Acresce que a ... (... Internacional) encontra-se a atravessar uma fase de grande reestruturação a nível internacional, e dessa reestruturação se conclui que neste momento a ..., L.da, não reúne condições para manter abertas as suas Lojas ... em Portugal.*

1.2.4. *Com efeito, a ... Internacional reconhece não ter neste momento uma estratégia bem definida em relação à implementação e desenvolvimento da marca no Retail. Com várias lojas*

distribuídas pela Europa, a ... Internacional está agora a iniciar um plano de reestruturação de forma a definir qual o posicionamento da marca no mercado. Está também a ser estudado um novo conceito de loja em termos de área, design e linhas de produto, que poderá demorar entre dois a três anos a ser devidamente implementado.

1.2.5. *A ... Internacional definiu como primeiro passo a dar no presente processo de reestruturação, o encerramento imediato de todas as lojas ... cujos resultados fossem significativamente negativos. Assim acontece com o conjunto das nossas três lojas em Portugal.*

1.2.6. *Acresce que a fraca rentabilidade das nossas lojas nos espaços comerciais do ... e ... determinaram por parte da administração dos centros a iniciativa de rescisão dos nossos contratos, em virtude de se ter verificado o incumprimento da cláusula do contrato de utilização das lojas que prevê um nível mínimo de rentabilidade.*

1.2.7. *Em consequência de tal incumprimento contratual a Administração do ... apenas permite a nossa permanência no Centro até final de Agosto.*

1.2.8. *Também a administração do ..., com os mesmos fundamentos, já nos comunicou a sua intenção de não renovar o contrato que termina a 14 de Setembro de 2008.*

1.2.9. *Por este motivo a administração da ..., L.da, decidiu encerrar com a maior brevidade possível as suas lojas, sendo encerradas, com data prevista para o final do mês de Agosto, as lojas do ... e do ..., dado que os contratos de utilização de loja celebrados assim o exigem.*

1.2.10. *Seguidamente, e igualmente assim que possível, proceder-se-á ao encerramento da loja situada no Centro Comercial ..., logo que a respectiva administração o permita, uma vez que nos termos do contrato de arrendamento celebrado com a administração deste Centro Comercial apenas será possível que a loja cesse a sua actividade e deixe de se encontrar aberta ao público quando surgir um novo inquilino para a mesma, facto que ainda não tem qualquer data prevista.*

1.2.11. *Com efeito, encerrar esta loja em incumprimento do contrato de utilização de loja em vigor seria ainda mais prejudicial para a empresa do que mantê-la em funcionamento, mesmo conside-*

rando os prejuízos inerentes à continuação da actividade daquela loja. Efectivamente, nos termos daquele contrato, enquanto não seja encontrado um novo inquilino, a ... é obrigada a manter a loja aberta ao público, sendo que caso incumpra esta obrigação, deverá pagar o valor equivalente às rendas que se venceriam até ao final do contrato em causa.

1.2.12. *Atento o facto de o contrato de utilização de loja em causa apenas terminar em Novembro de 2010, o valor equivalente ao pagamento da renda até ao final de mesmo será aproximadamente a quantia de € 260.000,00, o que se afigura manifestamente incomportável.*

1.2.13. *A longo prazo o futuro de marca passa pela reabertura de uma rede de lojas próprias, inseridas no novo conceito da marca que, com uma base bem estruturada, garanta o crescimento sustentado da marca ... não só em Portugal como nos restantes países. Em Portugal a reabertura das lojas ... está prevista para o ano de 2011, estando ainda por definir o número de lojas e a sua localização.*

1.2.14. *Por todo o exposto e atento o desequilíbrio económico-financeiro da empresa, afigura-se impossível manter a actividade das três lojas em causa, e em especial das lojas do ... e do ..., uma vez que as obrigações contratuais para com as respectivas sociedades exploradoras das lojas não acarretam ainda mais custos para a empresa, muito pelo contrário são as sociedade exploradoras das lojas que pretendem denunciar os contratos de utilização das mesmas, ao contrário do que sucede ainda com a loja do Centro Comercial ...*

1.3. *Atenta a descrição anterior, relativa à necessidade de encerramento da totalidade das lojas exploradas pela ..., L.da, e a vicissitude de, em termos financeiros, não ser ainda viável o encerramento da loja sita no Centro Comercial ..., o critério que servirá de base à selecção dos trabalhadores a despedir será a afectação dos mesmos às lojas a encerrar, a saber o facto de o local de trabalho dos trabalhadores em causa ser a loja situada no ... ou a loja situada no ...*

1.4. Em 02/07/2008, a empresa comunicou aos trabalhadores a despedir a sua intenção de os incluir no processo de despedimento colectivo, alertando-os para a possibilidade de constituírem uma comissão, com o máximo de 5 elementos, que os represente na fase de consultas que se seguirá, no prazo de cinco dias úteis, contados a partir da recepção das citadas comunicações.

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.*

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea *c)* do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra, no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, que *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres,* que é esta Comissão, conforme artigo 494.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta aquele Código.

2.3. Nos termos do artigo 397.º do Código do Trabalho:

1. *Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de microempresa e de pequena empresa, por um lado, ou de média e grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.*

2. *Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:*

   a) *Motivos de mercado – redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;*
   b) *Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;*
   c) *Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.*

2.4. Em conformidade com o artigo 419.º do Código do Trabalho:

1. *O empregador que pretenda promover um despedimento colectivo comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger a intenção de proceder ao despedimento.*
2. *A comunicação a que se refere o número anterior deve ser acompanhada de:*

   a) *Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo;*
   b) *Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;*
   c) *Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir;*
   d) *Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;*
   e) *Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;*
   f) *Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da indemnização referida no n.º 1 do artigo 401.º ou da estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.*

3. *Na mesma data deve ser enviada cópia da comunicação e dos documentos previstos no número anterior aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.*
4. *Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser*

abrangidos, a intenção de proceder ao despedimento, podendo estes designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis contados da data da recepção daquela comunicação, uma comissão representativa, com o máximo de três ou cinco elementos, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

5. No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão nele designada e aos serviços mencionados no n.º 3 os elementos referidos no n.º 2.

2.5. No despedimento colectivo *sub judice,* a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado, indicou o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa.

2.5.1. Dado que os 11 trabalhadores a despedir correspondem a uma parte dos postos de trabalho a extinguir, em consequência do encerramento de duas lojas, a empresa indicou os respectivos critérios de selecção daqueles trabalhadores.

2.5.2. A empresa fez as devidas comunicações aos trabalhadores e à Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

2.6. Depois de devidamente alertados para o efeito, os trabalhadores a despedir não constituíram nenhuma comissão representativa, nos termos do n.º 4 do artigo 419.º do Código do Trabalho, pelo que não existindo qualquer estrutura representativa dos trabalhadores, não houve lugar à fase de informações e negociação prevista no artigo 420.º do mesmo Código.

2.6.1. Apesar de os trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento colectivo não se terem pronunciado sobre o mesmo, afigura-se, da análise do processo, não se vislumbrar qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão das referidas trabalhadoras grávida e lactante no processo de despedimento colectivo *sub judice,* que se iniciou em consequência do encerramento de duas lojas da empresa.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo promovido pela …, L.da, das trabalhadoras grávida … e lactante …

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE AGOSTO DE 2008

PARECER N.º 87/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processos n.os 359-360 – DGL-C/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 31/07/2008, a CITE recebeu da Fundação …, cópia de um processo de despedimento colectivo, que inclui as trabalhadoras grávida … e lactante …, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.2. Sobre os motivos invocados para a promoção do despedimento colectivo, a Fundação refere que *o Programa de Iniciativa Comunitária URBAN II iniciado em 2003 tem o seu termo anunciado para 30 de Setembro de 2008, sendo que a partir dessa data cessarão todas as actividades desenvolvidas no âmbito do mesmo e a transmissão do equipamento social designado Casa das ... a favor de uma terceira entidade ocorreu no presente mês.*

1.2.1. A Fundação acrescenta que *em virtude dos factos atrás enunciados ver-se-á forçada a promover o despedimento colectivo dos trabalhadores com ligação funcional ao Programa URBAN II, bem como de determinados trabalhadores com funções transversais, cujos postos de trabalho serão reduzidos por motivos estruturais determinados pelo encerramento daqueles sectores de actividade, tudo nos termos do disposto nos artigos 397.º e 419.º e seguintes do Código do Trabalho.*

1.2.2. Efectivamente, *o Programa de Iniciativa Comunitária Urban II apoiou intervenções que visassem ultrapassar as debilidades estruturais de zonas sócio-económicas e urbanisticamente degradadas, nomeadamente o extremo norte do chamado vale de Campanhã e extremo oriental da freguesia de Campanhã, no concelho do Porto.*

1.2.3. *A grande virtude do URBAN II foi a conjugação e intercepção de medidas procurando uma intervenção integrada,* que tinha como objectivos:

– *a requalificação do ambiente urbano e do espaço público, colmatando carências de equipamentos;*

– *contrariar e enquadrar o fenómeno da toxicodependência, através de acções específicas e articuladas com outros programas ao nível da prevenção e tratamento;*
– *a revitalização do ambiente social e a contribuição para a construção de uma rede social e comunitária mais sólida, capaz de apoiar os grupos mais desfavorecidos;*
– *a dinamização do contexto económico, dando competências, qualificações e condições físicas que permitam criar dinâmicas de integração no mercado de emprego;*
– *a valorização do contexto sócio-educativo dos jovens, dotando a área de condições físicas e de actividades lúdico-pedagógicas que diminuam as taxas de abandono e insucesso escolar.*

1.2.4. *Os objectivos definidos foram operacionalizados por Medidas e Instrumentos de actuação definidos pelo Programa e enquadrados em Eixos Prioritários de Intervenção. A candidatura a este Programa ocorreu em 2001 e definia um período de execução entre Janeiro de 2003 e Dezembro de 2006, tendo obtido despacho de aprovação do Secretário de Estado, em Maio em 2005.*

1.2.5. *Em 2006 ocorreu uma reformulação temporal da candidatura daí resultando a prorrogação da execução de determinadas medidas do Programa até Setembro de 2008, autorizada pelo Comité de Acompanhamento em 2007.*

1.2.6. *Por outro lado, a Fundação ..., quando iniciou a sua intervenção focalizada no Vale de Campanhã, criou em 1996 o equipamento Social Multiserviços designado por Casa das ..., que tem vindo a prestar ao longo deste tempo, um conjunto de respostas sociais através de acordos celebrados entre esta entidade e o Centro Distrital de Segurança Social.*

1.2.7. *Com o alargamento do âmbito de intervenção da Fundação ... a nível do Concelho do Porto, deixou de fazer sentido a gestão directa de um equipamento que presta serviços a uma zona limitada do mesmo.*

1.2.8. *Deste modo, a Fundação ... celebrou um contrato de cessão de exploração com A Benéfica e Previdente – Associação Mutualista, para garantir a continuidade dos compromissos assumidos, quer institucionalmente, quer com os utentes beneficiários dos actuais serviços.*

1.2.9. *Agora perante o fim do URBAN e a cessão de exploração da Casa das ... não restam dúvidas que a reestruturação afectará os trabalhadores funcionalmente ligados ao projecto URBAN, bem como os das áreas de suporte transversal, nomeadamente a administrativa e financeira.*

1.3. A Fundação refere que *o critério que serviu de base para a selecção dos (11) trabalhadores a despedir é o da ligação funcional da respectiva prestação de trabalho à promoção, apoio e desenvolvimento do programa URBAN, bem como daqueles que desempenham funções de suporte/apoio transversal a toda a Fundação ... e que deixam de ser necessárias, ou cujos postos de trabalho carecem de ser reduzidos, por motivos estruturais determinados pelo encerramento de sectores de actividade da Fundação, conforme os motivos (acima) invocados. Dentro destas funções de suporte estão concretamente funções administrativas, financeiras, apoio informático, motorista e pessoal auxiliar geral.*

1.4. *Do total de 11 trabalhadores que integram o universo de trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, 1 encontra-se vinculado por contrato de trabalho com termo certo (1 técnico profissional).*

1.5. *O despedimento terá lugar simultânea ou sucessivamente, durante um período de 3 meses, iniciando-se em 30 de Setembro de 2008, decorridos os dois meses de pré-aviso, período que terá o seu início a 31 de Julho de 2008.*

1.6. *Aos trabalhadores serão pagos todos os créditos laborais vencidos, bem como a compensação prevista no artigo 401.º do Código do Trabalho, de acordo com a regra de cálculo aí estabelecida, com excepção do trabalhador vinculado por contrato a termo que será calculada nos termos do n.º 2 do artigo 388.º* (do citado Código).

1.7. Realizaram-se várias reuniões de informação e negociação entre a entidade empregadora e cada um dos trabalhadores a despedir, tendo as reuniões com as trabalhadoras grávida e lactante, objecto do presente parecer, ocorrido, respectivamente, em 24/07/2008 e 28/07/2008. As referidas trabalhadoras não se opuseram à sua inclusão no despedimento colectivo *sub judice,* pois apenas pretenderam estudar o montante compensatório que lhes foi proposto pela Fundação.

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.*

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea *c)* do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, que *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres,* que é esta Comissão, conforme artigo 494.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta aquele Código.

2.3. Nos termos do artigo 397.º do Código do Trabalho:

1. Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de microempresa e de pequena empresa, por um lado, ou de média e grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2. Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

a) *Motivos de mercado – redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços*

ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;

b) *Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;*

c) *Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.*

2.4. Em conformidade com o artigo 419.º do Código do Trabalho:

1. O empregador que pretenda promover um despedimento colectivo comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger a intenção de proceder ao despedimento.

2. A comunicação a que se refere o número anterior deve ser acompanhada de:

a) *Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo;*

b) *Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;*

c) *Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir;*

d) *Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;*

e) *Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;*

f) *Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da indemnização referida no n.º 1 do artigo 401.º ou da estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.*

3. Na mesma data deve ser enviada cópia da comunicação e dos documentos previstos no número anterior aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.

4. Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos, a intenção de proceder ao despedimento, podendo estes designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis contados da data da recepção daquela comunicação, uma comissão representativa, com o máximo de três ou cinco elementos, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

5. No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão nele designada e aos serviços mencionados no n.º 3 os elementos referidos no n.º 2.

2.5. No despedimento colectivo *sub judice,* a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado, indicou o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa.

2.5.1. Dado que os 11 trabalhadores a despedir correspondem a uma parte dos postos de trabalho a extinguir, em consequência da reestruturação da empresa, esta indicou os respectivos critérios de selecção daqueles trabalhadores.

2.6. Nas reuniões de negociação entre a Fundação e as trabalhadoras grávida e lactante, objecto do presente despedimento colectivo, estas não se opuseram ao seu prosseguimento.

2.6.1. Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão das referidas trabalhadoras grávida e lactante no presente processo de despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo promovido pela Fundação …, das trabalhadoras grávida … e lactante …

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE AGOSTO DE 2008

PARECER N.º 88/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 384 – FH/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 21 de Agosto de 2008, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu do Departamento de Desenvolvimento Organizacional e Estratégico do … um pedido de parecer prévio quanto à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário de trabalho, apresentado pela trabalhadora …, nos termos que se transcrevem:

Foi comunicado à trabalhadora, através de ofício registado com aviso de recepção, em 8 de Agosto de 2008, a intenção de recusa de acordo com a alínea *a)* do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, não tendo a trabalhadora apresentado a sua apreciação escrita dentro do prazo previsto no n.º 5 do artigo 80.º da mencionada lei;
(...) é público e notório que as unidades orgânicas locais do ..., vocacionadas para o atendimento ao público de forma contínua, como neste caso em concreto o Centro de ..., devem assegurar as suas responsabilidades, em nome do interesse público, e no âmbito dos horários legalmente previstos, designadamente das 9h às 17h30, sob pena de não se conseguirem garantir os requisitos mínimos de funcionamento, exigíveis para cumprimento das suas atribuições, designadamente no domínio do emprego e formação profissional;
(...) o aumento potenciado da população desempregada e a proibição legal de admissões de pessoal na Administração Pública, tendo como consequência a total impossibilidade de se proceder à substituição dos seus trabalhadores, torna imperioso a continuidade da prestação de trabalho da requerente, no regime de horário de trabalho do respectivo Centro de ...;
A continuar esta situação, teremos, a curto prazo, uma inevitável ruptura do funcionamento dos Centros de ...;
(...) alerta-se esse organismo, para o facto de, na eventualidade do presente pedido ser autorizado, correr-se o risco do horário de atendimento ao público ter de ser drasticamente reduzido, sob pena de não haver recepção e atendimento aos inúmeros utentes que todos os dias, recorrem ao Centro de ..., com um número crescente de desempregados que atinge o seu período crítico no fim das campanhas agrícolas;
O Centro de … atingiu *em 2007 uma média mensal superior a 860 atendimentos a utentes, sendo já em Abril de 2008 superior a 700.*

A atribuição de horário flexível, nos termos peticionados, colocaria em causa o funcionamento do Centro de … e, consequentemente, a prestação do serviço público aos seus utentes;
O Centro de …, face aos seus escassos recursos humanos, necessita do empenho e envolvimento de todos os trabalhadores para conseguir alcançar as metas estabelecidas para 2008;
(...) por via da regra, existe inconveniente para o serviço na prática de horário flexível, previsto no Código do Trabalho, face à rigidez do horário de atendimento e ao volume que este representa na actividade dos Centros;
A intenção de recusa encontra-se consubstanciada no parecer emitido pelo Director do Centro de … que *(...) não obstante a requerente se comprometer a assegurar o serviço dentro do período de atendimento ao público, de acordo com a necessidade e o interesse do adequado funcionamento do serviço, à semelhança do que se tem verificado no passado, tendo em conta a missão do Centro de ..., designadamente no que diz respeito ao atendimento ao público e às funções desempenhadas pela requerente e tendo em conta os normativos e as orientações recentes (...),* propôs o indeferimento do pedido de flexibilidade de horário.
Do pedido de parecer prévio solicitado pelo …, consta ainda que a trabalhadora, no seu pedido, não cumpriu o requisito constante da alínea *a)* do n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho;
Por último, do pedido de parecer consta ainda que, na eventualidade de vir a ser emitido parecer favorável por essa Comissão, deverá o solicitado horário ser elaborado de acordo com as conveniências do empregador, conforme estabelece o n.º 5 do artigo 79.º da mencionada lei.

1.2. Do pedido apresentado pela trabalhadora, datado de 23 de Julho de 2008, (entregue no Centro de … na mesma data), consta, em síntese, o seguinte:

- a interessada é mãe de dois menores de idade, que fazem parte do seu agregado familiar;
- a trabalhadora pretende trabalhar em regime de flexibilidade de horário de trabalho, em virtude de necessitar de acompanhar os seus dois filhos menores, tendo já sido autorizada a praticar este regime de trabalho *(...) pelo período de um ano, renovável mediante novo pedido com manutenção dos pressupostos legais, a partir de 1 de Outubro de 2007;*
- a trabalhadora pretende praticar este regime de trabalho pelo prazo de um ano, entre as 9h e as 17h, com períodos de presença obrigatória entre as 10h e as 16h, e intervalo para almoço de uma hora, a ser gozado no período entre as 12h e as 14h;

– o outro progenitor da criança encontra-se impedido de conciliar o seu horário de trabalho com o acompanhamento dos filhos menores, em virtude de ter actividade profissional e as suas funções serem exercidas na zona do Alentejo e Beira baixa, e em outras zonas do país;
– a trabalhadora compromete-se a assegurar o serviço distribuído ao sector da orientação profissional.

1.3. Da intenção de recusa comunicada pela Directora de Departamento de Desenvolvimento Organizacional e Estratégico à interessada, em 7 de Agosto de 2008, e recebida pela mesma no dia 12 de Agosto de 2008, consta que *a manifesta intenção de recusa encontra-se consubstanciada, quer no parecer emitido pelo Senhor Director do Centro de ..., quer ainda por motivos imperiosos inerentes ao funcionamento do Centro de ...*

Mais consta do referido articulado que o atendimento é uma actividade fundamental para o desenvolvimento das atribuições dos Centros de … e que qualquer trabalhador pode ser afecto ao desenvolvimento das funções de atendimento, sendo que o Centro de … abre às 9h e encerra às 17h30.

Igualmente consta da intenção de recusa que o direito à prestação de trabalho com flexibilidade de horário de trabalho não tem, no seu exercício, a característica da unilateralidade que o legislador atribui a outros, nomeadamente no que respeita à licença por maternidade e as dispensas para amamentação.

Por último, consta ainda da intenção de recusa que o pedido da trabalhadora não cumpre o requisito constante da alínea *a)* do n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.4. A trabalhadora não apresentou apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O direito à conciliação da actividade familiar e profissional, bem como o reconhecimento pela Sociedade e pelo Estado do valor social eminente da maternidade e da paternidade merecem protecção constitucional, de acordo com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º e os n.ºs 1 e 2 do artigo 68.º.

2.2. No que respeita à matéria sobre protecção da maternidade e da conciliação entre a vida profissional e a vida privada dos trabalhadores, o nosso ordenamento jurídico possibilita aos pais e às mães trabalhadoras que ajustem os tempos de trabalho às necessidades dos filhos, por acordo entre o trabalhador e o empregador. Trata-se de um sistema igualitário, uma vez que as referidas medidas tanto podem ser gozadas pelas

mães como pelos pais trabalhadores, embora encontre constrangimentos financeiros e funcionais (*in Estudos de Direito do Trabalho, Igualdade e Conciliação da Vida Profissional e Familiar* – Prof.ª Maria do Rosário Ramalho, volume I das Edições Almedina).

2.3. Como corolário dos princípios constitucionais referidos, o n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho veio consagrar que *o trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.*

2.4. No que diz respeito aos/às trabalhadores/as não abrangidos pelo regime de trabalho especial da Administração Pública, as condições de atribuição do mencionado direito a que se refere o n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho são as que constam dos artigos 78.º a 81.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.5. Para que o/a trabalhador/a possa exercer o mencionado direito, estabelece o n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, *que o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

a) *Indicação do prazo previsto, até ao máximo de dois anos, ou de três anos no caso de três filhos ou mais;*
b) *Declaração de que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração deste regime ou, no caso de flexibilidade de horário, que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.*

2.6. Cumpridos os formalismos constantes das alíneas *a)* a *c)* do n.º 1 do artigo 80.º da citada lei, o exercício de tal direito só pode ser recusado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, conforme n.º 2 do mencionado artigo 80.º.

2.7. À luz do preceituado no n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
A flexibilidade de horário deve incluir:

– um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

– a indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
– um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

De salientar que o n.º 5 do citado artigo 79.º *dispõe que o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador,* o que acontece no …, nos termos dos artigos 13.º e seguintes do respectivo Regulamento dos Horários de Trabalho, pelo que, quando um/a trabalhador/a efectua um pedido de flexibilidade de horário de trabalho, são-lhe aplicáveis as normas constantes dos artigos 16.º e 17.º do Regulamento dos Horários de Trabalho em vigor no … e, subsidiariamente, as normas previstas no Código do Trabalho, nomeadamente as constantes do n.º 3 do artigo 79.º, conforme já se referiu atrás.

2.8. De acordo com o disposto nos n.ºs 5, 6 e 7 e alíneas *a)* a *c)* do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, considera-se que o empregador aceita o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos:

a) se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;
b) se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o/a trabalhador/a da decisão que sobre o mesmo recaiu nos cinco dias subsequentes ao termo do prazo previsto para a CITE emitir parecer e notificar as partes (30 dias a contar da recepção do pedido de parecer);
c) se não submeter o processo à apreciação da CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação do/a trabalhador/a (cinco dias após a data da recepção da apreciação escrita).

2.9. Assim sendo, e no que respeita ao alegado incumprimento do requisito constante da alínea *a)* do n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, verifica-se que não assiste razão ao …, na medida em que a trabalhadora indicou dois períodos de presença obrigatória (entre as 10h e as 12h e as 14h e as 16h), com duração igual a metade do período normal de trabalho diário, de acordo com o n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.10. No entanto, caso a trabalhadora viesse a cumprir as plataformas fixas indicadas (entre as 10h e as 12h e as 14h e as 16h) e praticasse flexibilidade de horário entre as 9h e as 10h e as 16h e as 17.30 – tendo a categoria profissional de conselheira de orientação profissional e exercendo funções de atendimento ao público, tal era incompatível com o previsto

no n.º 1 do artigo 15.º do Regulamento dos Horários de Trabalho em vigor no …, visto a prática do horário flexível não poder prejudicar a abertura dos serviços ao público, no período mínimo compreendido entre as 9 e as 16 horas.

Acresce ainda que os períodos de trabalho compreendidos entre as 9h30 e as 12h, e entre as 14h e as 16h30, são considerados períodos de presença obrigatória para todos os trabalhadores, de acordo com o artigo 17.º do Regulamento dos Horários de Trabalho do …, pelo que, assim sendo, a trabalhadora, também, não indicou as margens móveis em conformidade com o referido Regulamento.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego emite parecer favorável à recusa do …, relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário solicitado pela trabalhadora …, devido ao apontado em 2.10. do presente parecer.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE SETEMBRO DE 2008, COM O VOTO CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES E DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES

PARECER N.º 89/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 380 – DG-C/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 19 de Agosto de 2008, a CITE recebeu da mandatária da empresa …, L.da, cópia de um processo de despedimento colectivo, no qual se inclui a trabalhadora grávida …, a exercer funções na secção de costura da unidade fabril de …, com a categoria profissional de costureira, e a trabalhadora grávida …, a exercer também funções na referida secção da mesma unidade fabril, com a categoria profissional de costureira, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/ /2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da lei regulamentadora do Código do Trabalho – Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.2. Para o despedimento colectivo de cinquenta e cinco trabalhadoras (número no qual se incluem as trabalhadoras atrás identificadas), a referida empresa invoca que:

a) produz artigos têxteis, nomeadamente fatos de banho, e que emprega 136 trabalhadores/as, encontrando-se 113 afectos ao sector da produção, tendo os seus dois principais clientes internacionais revelado intenção de reduzir substancialmente o número de encomendas ou mesmo de não encomendar, o que representa uma perda total previsível de cerca de 1,1 milhões de euros de vendas líquidas no exercício de 2008/2009;
b) até ao ano de 2004, conseguiu efectuar parte das suas vendas a um cliente com grande capacidade para encomendar o produto fabricado pela empresa, mas que, após tal data, passou a ter perdas constantes no seu resultado operacional, o que levou a deslocar parte da sua produção para a Ásia;
c) não obstante ter empregue todos os esforços para impedir os maus resultados financeiros, continuou a perder quota no mercado, o que levou a deslocar a produção de grandes séries para fornecedores asiáticos e a permanecer em Portugal as pequenas produções, que impõem trabalhadores polivalentes;

d) face ao que antecede, irá proceder à reestruturação do sector da produção e, como tal, proceder ao despedimento de pessoal que se encontre excedentário em várias secções.

1.3. No que se refere aos critérios estabelecidos para a selecção das trabalhadoras a despedir:

Serão despedidas as trabalhadoras afectas ao sector da produção, que têm menos qualificação, formação e conhecimento, e, por via disso, menor capacidade para realizar diferentes tarefas e menor capacidade de readaptação a novas operações, sendo que as operadoras terão de mudar muito mais frequentemente de operação na produção de pequenas séries, uma vez que terão que realizar várias operações ao longo do dia em modelos diferentes e o tempo de trabalho em que estarão a fazer a mesma operação passará a ser bastante inferior ao período de tempo habitual, pelo que a polivalência será o critério essencial a tomar em conta.

No caso das costureiras, a polivalência é aferida com base no histórico das operações registadas no sistema de produção, tendo sido escolhidas as pessoas que apresentavam um menor número de execução de operações variadas ao longo do último ano. No entanto, este critério fora afastado sempre que estivesse em causa o seguinte:

– um maior conhecimento e qualificação detido pelo/a trabalhador/a para uma determinada função;
– especialização em função específica indispensável à manutenção da empresa;
– a área de residência da trabalhadora, por não ser viável para um trabalhador residente em … suportar os custos financeiros e físicos de uma deslocação diária ou semanal para a …;
– a idade do trabalhador.

O que levou à selecção de 44 trabalhadoras costureiras em … (de um universo de 60) e de 3 na … (de um universo de 13) foram as operações que cada uma delas realizou, bem como o respectivo tempo atribuído a essa operação.

1.4. O despedimento colectivo produzirá os seus efeitos 90 dias após o envio da comunicação de intenção de proceder ao despedimento.

1.5. Os/as trabalhadores/as incluídos/as no processo de despedimento colectivo foram representados/as pela Comissão Representativa dos Trabalhadores, nas reuniões sobre informações e negociações, realizadas em 11/08/2008 e 13/08/2008, nas quais também estiveram presentes representantes da entidade empregadora, uma perita da Comissão Represen-

tativa dos Trabalhadores e a instrutora do processo de despedimento colectivo indicada pela entidade patronal.
Às referidas reuniões não compareceu o representante da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, embora tenha sido convocado para o efeito.
Na última reunião, foi celebrado parcialmente o acordo a que se referem os artigos 420.º e 422.º do Código do Trabalho.
Durante a fase de negociações, e de acordo com o solicitado pela Comissão Representativa dos Trabalhadores, os representantes da empresa esclareceram como fora feita a escolha das trabalhadoras a despedir e apresentaram justificações que obstaram a que fosse possível negociar com os trabalhadores outras condições diferentes das que tinham sido inicialmente propostas pela empresa, embora a Comissão Representativa dos Trabalhadores e a perita nomeada por esta tenham apresentado contrapropostas, e a empresa tenha aceite a última posição, relativamente à compensação a pagar às trabalhadoras.
De salientar que, no que toca ao pagamento da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho, será paga a cada uma das trabalhadoras abrangidas pelo despedimento colectivo uma compensação correspondente a 1.20 da retribuição base por cada ano de antiguidade na empresa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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 regalias tem acolhimento no nosso ordenamento jurídico, nomeadamente no n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

2.2. Como consequência do princípio constitucional indicado, dispõe o n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências mencionadas é, de acordo com a alínea *e)* do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

2.3. Assim sendo, a CITE, ao pronunciar-se sobre um processo de despedimento colectivo ou por extinção de posto de trabalho de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, que lhe é presente por uma entidade patronal e não por uma trabalhadora (onde não opera a presunção legal

consagrada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho), tem obrigatoriamente de conhecer da matéria de facto alegada pelo empregador e pela trabalhadora e verificar da sua conformidade com as normas legais, por forma a verificar se existem indícios que apontem para prática discriminatória, e, desta forma, impedir que uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante possa vir a ter um tratamento diferente do que é dado aos/às restantes trabalhadores/as incluídos/as num processo de despedimento.

2.4. Por imposição do n.º 1 do artigo 397.º do Código do Trabalho, considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme a dimensão da empresa, ou sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2.5. Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 397.º do Código do Trabalho, consideram-se, nomeadamente:

a) *Motivos de mercado – redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;*
b) *Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, a reestruturação da organização produtiva ou a substituição de produtos dominantes;*
c) *Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.*

2.6. De acordo com os elementos disponíveis no processo, verifica-se que a entidade patronal apresenta motivos económicos, tanto de mercado, como estruturais, para o despedimento colectivo das suas cinquenta e cinco trabalhadoras, que indicou o número de trabalhadoras a despedir e as categorias profissionais abrangidas, embora tenha apresentado o quadro de pessoal sem discriminar os sectores organizacionais da empresa, mas segundo a entidade patronal serão extintos vários postos de trabalho em várias secções do sector da produção, nomeadamente na secção do armazém de matéria prima e produto acabado, na secção de corte e na secção de costura.

Face ao que precede, e uma vez que as cinquenta e cinco trabalhadoras a despedir correspondem a uma parte dos postos de trabalho a extinguir

no sector da produção, em consequência da reestruturação levada a cabo pela empresa, e que dos dados do processo se retira que as trabalhadoras objecto de protecção especial se encontram afectas ao sector da costura, esta indicou os respectivos critérios de selecção daquelas trabalhadoras. De salientar ainda que nas duas reuniões de negociação entre os representantes da empresa e a Comissão Representativa dos Trabalhadores, não foi demonstrado qualquer oposição ao despedimento das trabalhadoras.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em razão do exposto, a Comissão emite parecer favorável è inclusão da trabalhadora grávida …, e da trabalhadora grávida …, no processo de despedimento promovido pela …, L.da.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE SETEMBRO DE 2008

PARECER N.º 90/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 381 – DGL-C/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 19 de Agosto de 2008, a CITE recebeu do mandatário da …, S.A., cópia de um processo de despedimento colectivo, no qual se inclui a trabalhadora grávida … a exercer funções na Direcção de Recursos Humanos e Organização, com a categoria profissional de Secretária de Direcção, e a trabalhadora lactante … a exercer funções na Direcção Administrativa Financeira e Controlo de Gestão, com a categoria profissional de 1.ª escriturária, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da lei regulamentadora do Código do Trabalho – Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.2. Anteriormente, e no dia 3 de Julho de 2008, a trabalhadora … remeteu um *e-mail* a solicitar informação sobre o processo de despedimento promovido pela …, tendo nessa sequência sido contactada, em 13 de Agosto de 2008, com vista a serem prestados os esclarecimentos solicitados.
Posteriormente, e em 13 de Agosto de 2008, a trabalhadora informara, via *e-mail,* que não pretendia ser reintegrada na empresa, pelo que solicitava parecer favorável ao seu despedimento.

1.3. Para o despedimento colectivo de quarenta e seis trabalhadores/as (número no qual se incluem as trabalhadoras atrás identificadas), a referida empresa invoca que:

a) a …, S.A., foi incorporada na …, S.A., devido ao facto de ambas as sociedades terem objectos sociais muito semelhantes e ter-se constatado que era possível criar uma única estrutura e aproveitar algumas actividades, bem como organizar os custos operacionais e os recursos disponíveis, por forma a tornar a empresa mais competitiva no mercado português;
b) a incorporação da … na … baseou-se no facto de ambas as empresas apresentarem resultados económicos negativos, em virtude da escalada inédita do preço do petróleo e do aumento da carga fiscal, o que levou a um decréscimo do poder de compra por parte dos

consumidores e à necessidade de proceder à redução de trabalhadores/as em algumas direcções da …, nomeadamente na Direcção de Recursos Humanos, e, inclusive, extinguir a área onde a trabalhadora … presta serviço – Divisão de Contabilidade, Registo e Apoio a Fornecedores da Direcção Administrativa e Controlo de Gestão e Organização.

1.4. O critério que determinou a selecção dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento colectivo foi o da racionalização do quadro de pessoal da …, de modo a fazer face aos constrangimentos do mercado, sendo que alguns/as dos/as trabalhadores/as afectos/as a algumas direcções serão despedidos/as, nomeadamente a trabalhadora …, por ser extinto o lugar de secretária na Direcção de Recursos Humanos, e a trabalhadora …, por ser extinta a área onde desempenha as suas funções, que passarão a ser desempenhadas pelos departamentos da área contabilística.

1.5. O despedimento colectivo produzirá os seus efeitos 99 dias após o envio da comunicação de intenção de proceder ao despedimento.

1.6. Os/as trabalhadores/as incluídos/as no processo de despedimento colectivo foram representados/as pela Comissão Representativa dos Trabalhadores, nas reuniões sobre informações e negociações, realizadas em 14/07/2008, 15/07/2008, 21/07/2008, 28/07/2008, 30/07/2008, 04/08/2008 e 06/08/2008, nas quais também estiveram presentes representantes da entidade empregadora, duas peritas da Comissão Representativa dos Trabalhadores, uma perita designada pela empresa e um representante da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.
Na última reunião, foi celebrado parcialmente o acordo a que se referem os artigos 420.º e 422.º do Código do Trabalho.
No entanto, inicialmente a Comissão Representativa dos Trabalhadores não aceitou o presente despedimento colectivo, devido ao facto de entender não existirem fundamentos para o despedimento dos/as trabalhadores/as. Ora, no que respeita a esta matéria é de salientar que o empregador apenas tem que demonstrar que as/os trabalhadoras/es incluídas/os no processo de despedimentos resultam das medidas adoptadas pelo mesmo para o despedimento, de acordo com o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 28 de Setembro de 2000, proferido no processo n.º 01S594.
No início das reuniões sobre informações e negociações, a referida Comissão acrescentou ainda que os critérios estabelecidos pela entidade patronal para seleccionar os trabalhadores a despedir tinham variado consoante o/a trabalhador/a a despedir, sendo que a trabalhadora … tinha sido seleccionada com o fundamento de ter deixado de ser precisa

e tinham sido extintos postos de trabalho, como o da trabalhadora … (que possui uma categoria profissional diferente da que é referida na comunicação de intenção de despedir, o que levou a citada trabalhadora a entregar uma carta àquela Comissão, na qual expôs a situação e informou que se encontrava a ser alvo de discriminação, uma vez que tinha sido dada oportunidade a outros/as trabalhadores/as com a mesma categoria profissional de serem colocados em outros postos de trabalho, e a si não lhe tinha sido dada essa oportunidade, tendo a empresa esclarecido que tal não correspondia à verdade, na medida em que a única trabalhadora que fora recolocada tem uma antiguidade superior à da referida trabalhadora.

Por uma das peritas designada pela comissão representativa dos trabalhadores, foi referido que os fundamentos para o despedimento invocados no anexo I (relatório contendo a descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo) eram genéricos e que não constava da comunicação de intenção de despedir alguma informação importante, o que levou esta a solicitar que fosse disponibilizado aos/às trabalhadores/as alguma documentação e solicitasse esclarecimentos quanto ao critério estabelecido pela empresa para seleccionar os/as trabalhadores/ /as incluídos/as no processo de despedimento.

A referida perita declarou, ainda, que, na comunicação de intenção de despedir que fora remetida à trabalhadora …, esta constava como tendo a categoria profissional de Assistente de Recursos Humanos e a trabalhadora tem a categoria profissional de secretária de direcção.

O representante da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho referiu que o processo de despedimento cumpria os requisitos legais, embora não fosse da competência do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social averiguar da legalidade do mesmo.

O referido representante sugeriu à empresa que melhorasse substancialmente a proposta apresentada sobre a compensação a pagar aos/às trabalhadores/as pela cessação do contrato de trabalho.

Durante a fase de negociações, os representantes da empresa apresentaram justificações que obstaram a que fosse possível negociar com os trabalhadores outras condições das que inicialmente tinham sido propostas pela empresa, tendo a Comissão Representativa dos Trabalhadores apresentado contrapropostas, que acabaram por ser aceites pela entidade patronal na reunião do dia 6 de Agosto de 2008.

De salientar ainda que, no que toca ao pagamento da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho, será pago a cada um/a dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento colectivo uma compensação correspondente a dois meses de retribuição média dos últimos doze meses por cada ano de antiguidade na empresa, para além de ainda ter ficado previsto o pagamento de outras quantias, de acordo

com o plano social acordado entre a empresa e a Comissão Representativa dos/as trabalhadores/as, em virtude do seu estado.
Entre a empresa e a Comissão Representativa dos Trabalhadores, foi ainda acordado um plano de apoio e assistência na colocação de trabalhadores/as noutras empresas.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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 regalias, tem acolhimento no nosso ordenamento jurídico, nomeadamente no n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

2.2. Como consequência do princípio constitucional indicado, dispõe o n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências mencionadas é, de acordo com a alínea *e)* do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

2.3. Assim sendo, a CITE, ao pronunciar-se sobre um processo de despedimento colectivo ou por extinção de posto de trabalho de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, que lhe é presente por uma entidade patronal e não por uma trabalhadora (onde não opera a presunção legal consagrada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho), tem obrigatoriamente de conhecer da matéria de facto alegada pelo empregador e pela trabalhadora e verificar da sua conformidade com as normas legais, por forma a verificar se existem indícios que apontem para prática discriminatória, e, desta forma, impedir que uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante possa vir a ter um tratamento diferente do que é dado aos/às restantes trabalhadores/as incluídos/as num processo de despedimento.

2.4. Por imposição do n.º 1 do artigo 397.º do Código do Trabalho, considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme a dimensão da empresa, ou sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2.5. Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 397.º do Código do Trabalho, consideram-se, nomeadamente:

a) *Motivos de mercado – redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;*
b) *Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, a reestruturação da organização produtiva ou a substituição de produtos dominantes;*
c) *Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.*

2.6. De acordo com os elementos disponíveis no processo, verifica-se que a entidade patronal apresenta motivos económicos, tanto de mercado, como estruturais, para o despedimento colectivo dos/as seus/as quarenta e seis trabalhadores/as.

Mais se verifica que a empresa instruiu devidamente a comunicação a que se refere o artigo 419.º do Código do Trabalho.

No entanto, e muito embora a trabalhadora … tenha alegado que a outras trabalhadoras foi dada a oportunidade de continuarem na empresa e a si não, pelo facto de se encontrar grávida, tal alegação foi contestada pela empresa ao referir que a única trabalhadora a quem foi permitida a mobilidade funcional tem uma antiguidade superior à da trabalhadora em questão (ver resposta da empresa que faz parte da penúltima folha do processo).

Assim sendo, e uma vez que é extinto o lugar de Secretaria de Direcção no Departamento de Recursos Humanos ocupado pela citada trabalhadora, em razão do alegado pela empresa, e em consequência da reestruturação levada a cabo pela entidade patronal (o que é até reconhecido pela trabalhadora, atendendo a que refere no seu *e-mail* que não pretende ser reintegrada na empresa, pelo facto de entender que a compensação que lhe irá ser atribuída justifica a sua tomada de decisão), afigura-se-nos não existirem elementos que apontem para prática discriminatória contra a citada trabalhadora pelo facto de se encontrar grávida.

Também no que respeita à trabalhadora …, e muito embora tenham sido suscitadas algumas dúvidas quanto à aplicação dos critérios estabelecidos para a selecção desta trabalhadora e de outros/as trabalhadores/as a despedir, uma vez que a Comissão Representativa dos Trabalhadores referiu que a trabalhadora fora seleccionada com base no facto de não ser precisa na empresa (critério este que também foi aplicado a outros/as

trabalhadores/as), não se retira de tal afirmação que a escolha da trabalhadora tenha recaído em função do seu estado de lactante. Por outro lado ainda, a trabalhadora é a única na área a extinguir, designadamente na Divisão de Contabilidade, Registo e Apoio a Fornecedores da Direcção Administrativa e Controlo de Gestão e Organização.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em razão do exposto, a Comissão emite parecer favorável à inclusão da trabalhadora grávida … e da trabalhadora lactante … no processo de despedimento promovido pela …, S.A.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE SETEMBRO DE 2008

PARECER N.º 91/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho conjugado com a alínea *c)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 383 – DP-E/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 20 de Agosto de 2008, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio à extinção do posto de trabalho da trabalhadora puérpera …, formulado pela gerência da … – Supermercados, L.da, no âmbito de um processo de despedimento promovido por aquela entidade.

1.1.1. No pedido de parecer solicitado à CITE, a entidade patronal informou que a trabalhadora se encontrou de licença de maternidade até ao dia 11 de Julho de 2008, e que não existem quaisquer outros/as trabalhadores/as a exercer as funções correspondentes ao posto de trabalho extinto, sendo a trabalhadora a única com a categoria profissional de escriturária estagiária de 1.ª.

1.1.2. No mencionado pedido, a entidade patronal informou ainda que não existe comissão de trabalhadores na empresa, e que a trabalhadora também não é sindicalizada.

1.1.3. Para a extinção do posto de trabalho da trabalhadora, a gerência da empresa invoca, sucintamente, que:

a) após ter tomado posse, constatou uma quebra nas vendas nos últimos dois anos, em virtude da concorrência instalada nas proximidades do estabelecimento, nomeadamente do … e do …, sendo que, em 2006, houve uma quebra na ordem dos 15% e, em 2007, apurou resultados negativos, conforme resulta do modelos n.º 22 junto ao processo;
b) atendendo à redução significativa do volume de vendas, e não sendo possível o aumento do volume de receitas a longo prazo, devido à conjunta existente, não se afigura necessário existirem dois postos de trabalho na secção da contabilidade da empresa;
c) a manter-se o posto de trabalho da trabalhadora, iria comprometer o futuro da empresa, e, a breve prazo, a dificuldade de obter meios financeiros necessários e suficientes para o pagamento de salários e outras despesas fixas mensais,

de acordo com o balancete de 2007, o relatório do Técnico Oficial de Contas relativo a 2007 e o balanço de razão;

d) um dos postos de trabalho na secção de contabilidade é ocupado pela trabalhadora …, com a categoria profissional de técnica licenciada em contabilidade, que detém uma antiguidade superior à da trabalhadora …;
e) não existem trabalhadores/as contratados/as a termo para as tarefas correspondentes às desempenhadas pela trabalhadora, uma vez que esta é a única com a categoria profissional de escriturária estagiária de 1.ª;
f) será posta à disposição da trabalhadora a compensação devida por cessação do contrato de trabalho, bem como o documento de acesso às prestações de subsídio de desemprego.

1.1.4. A trabalhadora não respondeu à comunicação de intenção de despedimento.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A legislação nacional prevê 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 regalias (cfr. n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa).

2.1.1. Como consequência do princípio constitucional indicado, dispõe o n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências mencionadas é, de acordo com a alínea *e)* do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

2.1.2. Assim sendo, a CITE, ao pronunciar-se sobre um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, que lhe é presente (onde não opera a presunção legal consagrada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho), tem obrigatoriamente de conhecer da matéria de facto, verificar da sua conformidade com as normas legais, e apreciar se a entidade patronal fundamentou e demonstrou objectivamente as medidas que adoptou, de forma a afastar

a possibilidade de as mesmas se relacionarem directamente com o estado da trabalhadora, conforme tem sido expresso em vários pareceres emitidos por esta Comissão.

2.1.3. Nos termos do disposto no artigo 402.º do Código do Trabalho, a extinção do posto de trabalho é definida por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento colectivo.

2.1.4. Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 397.º do Código do Trabalho, consideram-se, nomeadamente:

a) *Motivos de mercado – redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;*
b) *Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, a reestruturação da organização produtiva ou a substituição de produtos dominantes;*
c) *Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.*

2.1.5. De acordo com a informação constante da comunicação de despedimento, a extinção do posto de trabalho da trabalhadora é motivada pelo facto de ter ocorrido uma redução significativa do volume de vendas da empresa e não serem necessários dois postos de trabalho na secção de contabilidade.
Assim sendo, tais factos são enquadráveis na alínea *a)* do n.º 2 do artigo 397.º do Código do Trabalho.

2.1.6. Por outro lado ainda, verifica-se que a entidade patronal deu cumprimento aos requisitos constantes do artigo 403.º do Código do Trabalho e aos procedimentos estabelecidos nos artigos 423.º a 425.º do Código do Trabalho.
Face ao que precede, e uma vez que a entidade patronal demonstrou os critérios que estabeleceu para a selecção da trabalhadora a despedir e que a trabalhadora não respondeu à comunicação de intenção de despedir, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de gravidez no despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a Comissão emite parecer favorável à extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida …, devido ao exposto nos pontos 2.1.4. a 2.1.5. do presente parecer jurídico.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE SETEMBRO DE 2008

PARECER N.º 92/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *c)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 404 – DL-E/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 20/06/2008 a CITE recebeu da …, cópia de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante …, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/ /2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *c)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.1.1. Em 14 de Julho de 2008, a CITE aprovou por maioria dos membros presentes, com o voto contra da representante da Confederação da Indústria Portuguesa, o parecer n.º 74/CITE/ /2008, cujas conclusões finais foram no sentido desfavorável ao despedimento da trabalhadora lactante …, nomeadamente pelo facto de a entidade empregadora ter remetido o processo à CITE, em 19/06/2008, sem ter decorrido o prazo de 10 dias, previsto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 424.º do Código do Trabalho, para a trabalhadora responder à comunicação de intenção de extinção do seu posto de trabalho.

1.1.2. Tendo em vista o cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, o referido parecer foi enviado aos interessados em 15 de Julho de 2008.

1.1.3. Em 3 de Setembro de 2008, a CITE recebeu da direcção da …, um novo pedido de parecer quanto à extinção do posto de trabalho da referida trabalhadora, devido ao facto de a entidade patronal ter reaberto o processo de despedimento e ter remetido à trabalhadora duas comunicações de intenção de despedimento, respectivamente, em 21 de Julho de 2008 e em 8 de Agosto de 2008, produzindo o referido despedimento efeitos a partir do dia 22 de Setembro de 2008.

1.1.4. A extinção do posto de trabalho da citada trabalhadora deve-se, nomeadamente, ao facto de terem diminuído as transacções entre produtores e compradores de produtos agrícolas e também ao facto de ter cessado a exploração de duas quintas por parte

da entidade patronal, o que originou uma acentuada diminuição das tarefas executadas pela trabalhadora, como os pagamentos, a emissão de cheques, elaboração de guias de entrada dos produtos no mercado.

1.1.5. As eventuais tarefas que venham a ser necessárias serão desempenhadas pela trabalhadora …, também trabalhadora por tempo indeterminado desde 1988, com a categoria profissional de empregada administrativa de contabilidade.

1.1.6. A trabalhadora não respondeu à comunicação de intenção de extinção do seu posto de trabalho por parte da entidade patronal, embora tenha sido devidamente notificada.
Ainda assim, em 1 de Setembro de 2008, a entidade patronal remeteu à trabalhadora uma carta, na qual refere enviar o recibo final do pagamento, com os valores que lhe são liquidados, que se encontrarão ao seu dispor a partir do dia 19 de Setembro de 2008, tendo a trabalhadora tomado conhecimento do seu conteúdo, em 1 de Setembro de 2008, e concordado com tal, conforme resulta dos dados do processo.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Tendo a entidade patronal renovado a intenção de extinguir o posto de trabalho da trabalhadora, através das duas comunicações de intenção de despedir remetidas à mesma, afigura-se-nos que a CITE tem competência para proceder à emissão de novo parecer no presente caso.

2.1.1. A legislação nacional prevê 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 regalias (cfr. n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa).

2.1.2. Como consequência do princípio constitucional indicado, dispõe o n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências mencionadas é, de acordo com a alínea *e)* do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

2.1.3. Assim sendo, a CITE, ao pronunciar-se sobre um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, que lhe é presente, tem obrigatoriamente de conhecer da matéria de facto, verificar da sua conformidade com as normas legais, e apreciar se a entidade patronal fundamentou e demonstrou objectivamente as medidas que adoptou, de forma a afastar a possibilidade de as mesmas se relacionarem directamente com o estado da trabalhadora, conforme tem sido expresso em vários pareceres emitidos por esta Comissão.

2.1.4. Nos termos do disposto no artigo 402.º do Código do Trabalho, a extinção do posto de trabalho é definida por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento colectivo.

2.1.5. Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 397.º do Código do Trabalho, consideram-se, nomeadamente:

a) *Motivos de mercado – redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;*
b) *Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, a reestruturação da organização produtiva ou a substituição de produtos dominantes;*
c) *Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.*

2.1.6. De acordo com a informação constante da comunicação de despedimento, a extinção do posto de trabalho da trabalhadora é motivada pelo facto de terem diminuído as tarefas executadas pela trabalhadora, como os pagamentos, a emissão de cheques, elaboração de guias de entrada dos produtos no mercado, sendo que as eventuais tarefas que venham a ser necessárias serão desempenhadas pela trabalhadora …, também trabalhadora por tempo indeterminado desde 1988, com a categoria profissional de empregada administrativa de contabilidade.
Assim sendo, tais factos são enquadráveis nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 2 do artigo 397.º do Código do Trabalho.

2.1.7. Por outro lado ainda, verifica-se que a entidade patronal deu cumprimento aos requisitos constantes do artigo 403.º do Código do Trabalho e aos procedimentos estabelecidos nos artigos 423.º a 425.º do Código do Trabalho.
Face ao que precede, e uma vez que a entidade patronal indicou os critérios que estabeleceu para a selecção da trabalhadora a despedir e que a trabalhadora não respondeu à comunicação de intenção de despedir, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo do estado de lactante no despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante …, tanto mais que a trabalhadora se encontra de acordo quanto ao seu despedimento, conforme resulta dos dados do processo.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a Comissão emite parecer favorável à extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante …, devido ao exposto nos pontos 2.1.6 a 2.1.7. do presente parecer jurídico.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE SETEMBRO DE 2008

PARECER N.º 93/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho Processo n.º 390 – DL-C/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 25 de Agosto de 2008, a CITE recebeu da Sociedade de Advogados mandatária da entidade empregadora …, S.A., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante, …, a exercer funções de servente de limpeza, no âmbito de um processo de despedimento colectivo, por motivos de encerramento do estabelecimento comercial …, abrangendo duas trabalhadoras.

1.2. A …, S.A., tem por actividade *outro comércio por grosso de bens de consumo, N.E.,* de acordo com o referido no quadro de pessoal da empresa, junto ao processo.

1.2.1. Em 10 de Julho de 2008, a empresa comunicou à trabalhadora a decisão de iniciar um despedimento colectivo, com os seguintes fundamentos:

- O estabelecimento comercial … tem sofrido uma diminuição acentuada e progressiva das vendas dos produtos aí comercializados com a consequente redução da actividade da … e existência de significativos prejuízos;
- Com o objectivo de eliminar definitivamente os prejuízos associados a este estabelecimento, a … irá encerrá-lo, o que acarretará a cessação do contrato com a trabalhadora e outra sua colega, com efeitos a 30 de Setembro;
- A … não possui outro posto de trabalho que se adeqúe às qualificações da trabalhadora uma vez que, nos demais estabelecimentos que a empresa possui, a actividade de serviços de limpeza está entregue a empresas especializadas.

1.3. Do processo remetido à CITE fazem parte os seguintes documentos:

- Procuração forense;
- Adenda ao Contrato de Trabalho, Acordo de Transferência, de 1 de Janeiro de 2004;
- Comprovativos do envio e recepção de documentos;
- Notificação do processo de despedimento colectivo dirigida ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, de 10/07/2008;

– Quadro de Pessoal, de Outubro de 2007;
– Duas cartas de marcação de reunião, de 18/08/2008:
  – fax do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, de 18/08/2008.

1.4. De acordo com informação referida pela empresa, as trabalhadoras não designaram uma comissão representativa, não solicitaram qualquer esclarecimento e não compareceram a uma reunião de esclarecimentos agendada pela empresa.

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 regalias.[1]
Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

2.1.1. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
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, emitir o parecer referido.

2.2. Por determinação do artigo 397.º do Código do Trabalho, considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme a dimensão da empresa, ou sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2.2.1. São considerados motivos para o despedimento colectivo, designadamente, os que vêm referidos no n.º 2 do citado artigo 397.º do Código do Trabalho.
Invoca a entidade empregadora que os mesmos se devem a razões exclusivamente económicas relacionadas com uma diminuição acentuada e progressiva das vendas dos produtos comer-

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

cializados, o que determina a necessidade de encerramento do estabelecimento comercial onde a trabalhadora desenvolve a sua actividade.

2.3. A empresa comunica à trabalhadora que, encerrado o estabelecimento comercial … inexiste outro posto de trabalho que se adeqúe às suas qualificações e perfil, uma vez que nos restantes estabelecimentos que a empresa possui os serviços de limpeza estão a cargo de empresas especializadas, demonstrando tal facto através do quadro de pessoal da empresa.

2.4. É junta ao processo a comunicação a que alude o n.º 4 do artigo 419.º do Código do Trabalho, vindo aí indicada a possibilidade de constituição de uma comissão representativa das trabalhadoras, e bem assim a possibilidade de a trabalhadora se pronunciar sobre a comunicação enviada. Tal comunicação foi-lhe enviada em 10/07/2008.
Foi cumprido o estipulado no n.º 3 do artigo 419.º do mesmo Código, através de ofício junto ao processo, e dirigido à Direcção de Serviços das Relações Profissionais de Lisboa, igualmente em 10/07/2008.
A Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, através de fax de 18/08/2008, não reconheceu a possibilidade da sua intervenção na reunião de informações e negociações, que a empresa viesse a convocar para aquele efeito por motivo de ter sido informada, por comunicação da empresa de 12/08/2008, da inexistência de comissão de trabalhadores na empresa, comissão intersindical e comissões sindicais ou constituição de uma comissão representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento.
Por último, e em 18 de Agosto de 2008, a entidade empregadora notifica a trabalhadora para uma reunião de esclarecimentos e eventual celebração de acordo.

2.5. A entidade empregadora dispunha de vinte dias sobre a data da comunicação enviada à trabalhadora, em 10/07/2008, para proferir a decisão prevista no artigo 422.º do Código do Trabalho, o que só poderia acontecer após o competente pedido de parecer prévio à CITE, por estar em causa o despedimento de uma trabalhadora lactante.
Neste sentido, a entidade empregadora solicitou parecer prévio a esta Comissão, em 29/07/2008, tendo posteriormente, em 06/08/2008, dado sem efeito esse pedido *uma vez que, por lapso, não foram entregues todos os elementos necessários à instrução do processo.*
Em 22/08/2008, a entidade empregadora dirige novo pedido à CITE, juntando duas convocatórias para reunião e fax da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, com datas posteriores ao fim do prazo para comunicar a decisão de despedimento.

No entanto, e como ficou demonstrado no processo, a trabalhadora já tinha sido informada, em 10/07/2008, da possibilidade de se pronunciar sobre o despedimento e de poder designar uma comissão representativa, não o tendo feito.

Os serviços da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho esclareceram que a aludida fase de informação e negociação só ocorre entre o empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores, e não existindo esta estrutura a DGERT não participava da reunião.

Neste sentido, afigura-se que as diligências realizadas pela empresa destinaram-se apenas a assegurar inequivocamente a participação das trabalhadoras visadas pelo despedimento, não se verificando indícios de discriminação em virtude da maternidade na inclusão da trabalhadora lactante no despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável à inclusão da trabalhadora lactante …, no processo de despedimento colectivo promovido pela empresa …, S.A.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE SETEMBRO DE 2008, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, QUE APRESENTOU A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE:

A CGTP vota contra o conteúdo do parecer porque considera que do mesmo não se vislumbra que existam fundamentos devidamente comprovados e individualizados, tal como é legalmente exigível, que afastem quaisquer dúvidas sobre os «fundamentos» invocados no processo para proceder ao despedimento colectivo e na inclusão de trabalhadora que goza de protecção legal acrescida.

PARECER N.º 94/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *c)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho Processo n.º 391 – DL-E/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 25 de Agosto de 2008, a CITE recebeu do Externato …, L.^{da}, pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante …, a exercer funções de Educadora de Infância, no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho.

1.2. Conforme informação constante do pedido que dirige à CITE, a entidade empregadora refere que:

- A entidade empregadora tem ao seu serviço a trabalhadora lactante, a qual desempenha a função de Educadora de Infância, adstrita à Sala de Actividades para crianças com idade compreendida entre os 24 e os 36 meses;
- Em virtude da redução drástica de inscrições/renovações para o ano de 2008/2009, vão ser extintas as salas designadas por *Berçário* e *1 Sala de Actividade para crianças com idades compreendidas entre os 24 e os 36 meses,* não sendo viável a manutenção do posto de trabalho da trabalhadora;
- A *1 Sala de Actividade* estava adstrita à trabalhadora, a qual era coadjuvada pela estagiária da …;
- Os restantes postos de trabalho encontram-se preenchidos, sendo que a Educadora de Infância mais antiga na empresa se encontra grávida;
- Não existem outros postos de trabalho compatíveis com a categoria profissional da trabalhadora lactante;
- É praticamente insustentável a manutenção da relação laboral;
- É intenção da empresa promover o despedimento da trabalhadora lactante por extinção do posto de trabalho, com efeitos a 30 de Setembro de 2008;
- Não se aplica o regime do despedimento colectivo e não existem contratos a termo para as tarefas correspondentes ao posto de trabalho a extinguir;
- Tratando-se de uma microempresa, não foram realizadas as comunicações a que se refere o n.º 1 do artigo 423.º do Código do Trabalho, pois não existe comissão de trabalhadores nem comissão sindical ou intersindical;

– A trabalhadora não se pronunciou nos termos do n.º 2 do artigo 424.º do Código do Trabalho;
– Foram feitas as comunicações referidas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 425.º do Código do Trabalho.

1.3. Da comunicação da extinção de posto de trabalho dirigida à trabalhadora, de 21 de Julho de 2008, consta, sucintamente, que:

– É intenção da empresa proceder à extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante, com a categoria profissional de Educadora de Infância, a ocorrer no dia 30 de Setembro de 2008, por motivo *da drástica diminuição e/ou renovações para o ano de 2008/2009;*
– Tal facto torna praticamente inviável e insustentável a manutenção da relação laboral;
– Uma vez extinto o posto de trabalho da trabalhadora lactante, a empresa não tem outro posto disponível e compatível com a sua categoria profissional;
– Não existem contratos a termo para as tarefas correspondentes ao posto de trabalho a extinguir;
– Não se aplica o regime previsto para o despedimento colectivo.

1.4. De acordo com a informação constante do processo em análise, a trabalhadora não se pronunciou sobre a extinção do seu posto de trabalho, nos termos previstos no n.º 2 do artigo 424.º do Código do Trabalho.

1.5. Em 5 de Setembro de 2008, a entidade empregadora envia à CITE cópia do contrato de trabalho da trabalhadora …, datado de 23/10/1998, no qual se menciona a categoria de Auxiliar de Educação.

1.6. O presente processo é composto, para além dos documentos acima mencionados, por:

– Contrato de trabalho da trabalhadora, de 02/12/1999;
– Recibo de vencimento do mês de Julho de 2008;
– Alvará n.º 9/2007, de 30/07/2007;
– Mapa de Pessoal, de 01/09/2007;
– Contrato de formação em posto de trabalho, de 28/05/2008;
– Atestado médico, de 17/07/2008;
– Comprovativos de envio e recepção de documentos;
– Comunicação de não renovação de contrato de trabalho a termo com a Educadora de Infância …, de 17/07/2008;
– Decisão fundamentada da extinção do posto de trabalho dirigida à trabalhadora, de 20/08/2008;
– Comunicação da decisão fundamentada da extinção do posto de trabalho dirigida à Autoridade para as Condições de Trabalho, de 20/08/2008.

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 regalias.[1]
Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

2.1.1. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
Cabe à CITE emitir o parecer referido, por força da alínea *e)* do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.2. Nos termos do artigo 402.º do Código do Trabalho, a extinção do posto de trabalho é determinada por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento colectivo.

2.2.1. É considerado motivo de mercado a redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços (cfr. alínea *a)* do n.º 2 do artigo 397.º do Código do Trabalho).

2.2.2. De acordo com a informação veiculada pela empresa, o presente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho é motivado pela drástica diminuição de inscrições e/ou renovações para o ano de 2008/2009.

2.3. Para se efectivar um despedimento por extinção de posto de trabalho, é necessária a verificação dos requisitos previstos nos artigos 402.º a 404.º do Código do Trabalho e o cumprimento do procedimento estabelecido nos artigos 423.º a 425.º do mesmo diploma.

2.4. Para efeitos do artigo 403.º do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:

– Os motivos indicados não sejam devidos a uma actuação culposa do empregador ou do trabalhador;
– Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;

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

– Não se verifique a existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
– Não se aplique o regime previsto para o despedimento colectivo;
– Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.

2.4.1. Havendo uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico na mesma secção ou estrutura equivalente, devem ser observados os seguintes critérios pela ordem estabelecida:

1.º Menor antiguidade no posto de trabalho;
2.º Menor antiguidade na categoria profissional;
3.º Categoria profissional de classe inferior;
4.º Menor antiguidade na empresa.

A subsistência da relação de trabalho torna-se praticamente impossível desde que, extinto o posto de trabalho, o empregador não disponha de outro que seja compatível com a categoria do trabalhador (cfr. n.º 3 do artigo 403.º do Código do Trabalho).

2.5. Quando o posto de trabalho a extinguir diz respeito a uma trabalhadora lactante acresce, aos requisitos mencionados, uma especial protecção legal, imposta pela Constituição e pelo n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, como forma de evitar qualquer discriminação com base no sexo em virtude da maternidade.
Nos casos de despedimento por extinção de posto de trabalho, a lei não determina a existência de uma presunção legal, apenas ilidível com apresentação de prova em contrário (como acontece no caso de se verificar a intenção de despedimento por facto imputável a uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante). A especial protecção consagrada nesta modalidade de cessação do contrato de trabalho traduz-se na obrigação, que impende sobre a entidade empregadora, de fundamentar e demonstrar objectivamente as medidas adoptadas, com vista a afastar a possibilidade de estas se afigurarem como menos favoráveis a uma trabalhadora pelo facto de se encontrar a amamentar.

2.6. De acordo com a alínea *c)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, no caso de despedimento por extinção do posto de trabalho de trabalhadora lactante, o processo deve ser remetido à CITE, depois das consultas referidas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 424.º do Código do Trabalho.

2.7. À CITE cabe, por força das suas atribuições, averiguar a objectividade da fundamentação e selecção do posto de trabalho a extinguir:

2.7.1. A empresa fundamenta a necessidade de extinção do presente posto de trabalho por motivo de *drástica diminuição de inscrição e/ou renovações para o ano de 2008/2009* e junta ao processo o Alvará n.º 9/2007, de 30 de Julho, esclarecendo que a lotação máxima é de 42 crianças distribuídas da seguinte forma:

– Berçário: sete crianças dos 4 meses até à aquisição de marcha;
– Uma Sala de Actividades: dez crianças com idade compreendida entre a aquisição de marcha e os 24 meses;
– Duas salas, uma com treze crianças e outra com doze crianças, com idades compreendidas entre os 24 e os 36 meses.

No entanto, não resulta suficientemente clarificada a opção de extinção do posto de trabalho de Educadora de Infância ocupado pela trabalhadora lactante quando em causa está o encerramento de duas salas, a sala *Berçário* e *1 Sala de Actividade* – para crianças com idades compreendidas entre os 24 e os 36 meses.

2.7.2. O critério utilizado para a escolha do posto de trabalho a extinguir foi a da menor antiguidade na empresa.
Para a aferição deste critério, a empresa junta o mapa de pessoal e os contratos sem termo das duas Educadoras de Infância, uma vez que consta do processo uma comunicação de não renovação de contrato de uma terceira Educadora de Infância que consta do quadro pessoal.
De facto, como resulta dos documentos indicados, a entidade empregadora tem três postos de trabalho destinados a Educadoras de Infância.
A extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante deve, por imperativo legal, determinado no n.º 2 do artigo 403.º e na alínea *b)* do artigo 432.º do Código do Trabalho, cumprir os critérios indicados pela ordem estabelecida.
Considerando os documentos juntos ao processo, a entidade empregadora não demonstrou ter cumprido a ordem estabelecida no já referido n.º 2 do artigo 403.º do Código do Trabalho, porquanto, das duas Educadoras de Infância com contrato de trabalho sem termo, a trabalhadora lactante foi admitida em 2 de Dezembro de 1999, para desempenhar funções de Educadora de Infância, e a trabalhadora … foi admitida, em 23 de Outubro de 1998, para desempenhar funções de Auxiliar de Educação,

não decorrendo destes documentos, nem do mapa de pessoal qual das trabalhadoras tem efectivamente menor antiguidade no posto de trabalho em causa – o de Educadora de Infância.

2.8. Em face do que antecede, não resulta esclarecida a escolha objectiva da trabalhadora lactante, não estando suficientemente clarificada a opção de extinção do posto de trabalho de Educadora de Infância ocupado pela trabalhadora lactante, quando em causa está o encerramento de duas salas, a sala *Berçário* e a sala *1 Sala de Actividade* – para crianças com idades compreendidas entre os 24 e os 36 meses, e não se observando a ordem estabelecida para a aplicação dos critérios de escolha do posto de trabalho a extinguir.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento, por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante …, promovido pelo Externato …, L.da, por não resultar demonstrado que esta trabalhadora tem menor antiguidade no posto de trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE SETEMBRO DE 2008

PARECER N.º 95/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 403 – DP/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 03/09/2008, a CITE recebeu da empresa … – Supermercados, L.da, pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora puérpera …, com a categoria profissional de Operadora Especializada, a exercer funções de responsável da loja … em Braga.

1.2. Da nota de culpa, a folhas 7 do processo, enviada à trabalhadora em 10/07/2008, e recebida em 11/07/2008, constam sucintamente as seguintes alegações:

- A trabalhadora está sobre a autoridade e direcção da entidade empregadora, desde 01/08/2004, e possui a categoria profissional de Operadora Especializada, exercendo funções de responsável da loja … em Braga;
- Em 03/06/2008, no decurso de uma auditoria interna à referida loja, foram detectados cinquenta e nove produtos, a que correspondem vinte e uma referências, e que estavam fora do prazo de validade;
- A trabalhadora sabe que existem regras legais e regulamentos internos respeitantes à exposição e reposição dos produtos e verificação da sua validade, que são imperativos;
- Mesmo admitindo que a trabalhadora desconhecesse os referidos diplomas legais, é do senso comum que os produtos fora da validade não podem ser vendidos ao público;
- Estas regras servem para garantir a segurança alimentar, protecção e defesa do consumidor, garantias de saúde pública, defesa da imagem e bom nome da entidade empregadora;
- Atendendo à quantidade de produtos anómalos detectados, a trabalhadora, com o seu comportamento voluntário, ilícito e culposo, violou o dever de realizar o trabalho com competência, zelo e diligência, o dever de cumprir as ordens e instruções do empregador, o dever de guardar lealdade ao empregador e o dever de cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- O comportamento culposo da trabalhadora, pela sua gravidade e consequências, torna imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

1.3. Em resposta à nota de culpa, a folhas 16 do processo, a trabalhadora alega, sucintamente, que:

- A trabalhadora exercia, desde sempre, as funções de responsável de loja, mas tal categoria profissional nunca lhe foi reconhecida, permanecendo como Operadora de Supermercado 1.ª;
- Até ao final do mês de Janeiro de 2008, o seu local de trabalho era na …, em Braga;
- Nessa data, a trabalhadora foi transferida para a loja …, com indicação de responsável de loja, mas sem essa categoria profissional;
- A transferência pressuponha que a loja se encontrasse em condições de abertura ao público no que respeita aos produtos comercializados e à existência de pessoal suficiente para assegurar o seu funcionamento;
- Tal não acontecia, como decorre da referida auditoria realizada em 03/06/2008, tendo sido encontrados produtos fora de validade que deveriam ter sido retirados da loja, quando esta foi entregue à trabalhadora com a garantia de que a loja se encontrava em pleno funcionamento;
- Assim, os produtos cuja validade terminava até 31/01/2008, e que não se encontravam retirados da loja, não eram da responsabilidade da trabalhadora;
- A trabalhadora, quando foi transferida para a loja …, passou a prestar serviço conjuntamente com outras quatro colegas, sendo que uma delas (…) encontrava-se, sistematicamente, *emprestada* a outras lojas, restando por isso as colegas …, … e …;
- O horário de funcionamento da loja é das 9.00h às 20.00h, de segunda-feira a domingo e dias feriados;
- A trabalhadora, por vezes, entrava às 7.00h e sai às 20.30h, tendo o funcionamento da loja ficado, muitas vezes, entregue somente à trabalhadora, entre Fevereiro e Junho, e isto porque:

  a) Desde Fevereiro, que as restantes três colegas gozaram sucessivamente o seu direito a férias, ficando na loja apenas três trabalhadoras;
  b) Assim, em dias de folga e horas de almoço, a abertura e funcionamento da loja é assegurado por uma só trabalhadora;
  c) A trabalhadora entrava às 7.30h e abria a loja, fazia limpeza, pedidos, contagens manuais, recepção a fornecedores e outras tarefas;
  d) A trabalhadora só podia abandonar as instalações da loja após a elaboração do fecho de caixa, o que ocorria após as 20.00h;

- Tal facto originou a prestação superior a 70 horas semanais de trabalho, não enquadradas como trabalho suplementar;

– Em face das condições em que a trabalhadora prestou trabalho até 03/06/2008, não lhe era possível verificar e controlar a existência de situações irregulares na loja, nomeadamente a validade dos produtos;
– A trabalhadora sabe que os produtos fora da validade devem ser retirados de venda, mas desconhece o manual de operações mencionado;
– A entidade empregadora não assegurou as condições de trabalho da trabalhadora.

1.3.1. A trabalhadora requereu a inquirição de uma testemunha, trabalhadora da empresa e Sub-Responsável da loja … em Braga, …

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

– Comunicação disciplinar, de 03/06/2008, a folhas 1 do processo;
– Dois memorandos, de 17/06/2008 e de 26/06/2008, a folhas 3 e 4 do processo;
– Despacho de instauração de procedimento disciplinar com intenção de despedimento, de 01/07/2008, a folhas 5 do processo;
– Comprovativos de envio e recepção de documentos, a folhas 14 e 15 do Processo;
– Despacho, de 24/07/2008, a folhas 21 do processo;
– Auto de inquirição de testemunha, de 26/08/2008, a folhas 22 do processo;
– Contrato de trabalho a termo certo, de 01/08/1994, a folhas 24 do processo;
– Contrato de trabalho sem termo, de 01/02/1995, a folhas 27 do processo;
– Atestado médico comprovativo do estado de puerpério, de 16/08/ /2008, a folhas 30 do processo.

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 regalias.[1]
Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

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

2.1.1. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre 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 à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante se presume feito sem justa causa.
Cabe 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, emitir o parecer referido.

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 previstos na lei.[2]
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 todas as questões relacionadas com a observância dos requisitos procedimentais.

2.3. A trabalhadora, a exercer funções de responsável de loja, vem acusada de ter violado os deveres de zelo e diligência, de obediência e cumprimento das ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, de guardar lealdade ao empregador e de cumprimento das prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho, em virtude de não ter cumprido as normas que obrigam a retirar de venda os produtos, cuja validade expirou, em alguns casos em Janeiro de 2008, noutros nos restantes meses até Junho deste ano.

2.4. 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, determinada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.

2.5. A entidade empregadora junta ao processo, como prova da existência de justa causa para o despedimento, com base nos factos alegadamente cometidos pela trabalhadora, uma comunicação disciplinar e uma folha descritiva de Auditoria, contendo as menções dos produtos cuja validade se encontrava ultrapassada em 03/06/2008, não resultando demonstrado

[2] Artigos 383.º, 411.º e seguintes do Código do Trabalho.

e devidamente provado o nexo de causalidade entre a actuação da trabalhadora e a existência de produtos expostos para venda com validade ultrapassada.

Pelo contrário, decorre da prova realizada pela trabalhadora, e que consta do Auto de Inquirição da testemunha …, Sub-Responsável da Loja, a folhas 22 do processo, que: *A verificação das datas é feita na reposição por quem faz essa mesma reposição. Quanto a determinados produtos, a verificação de datas segue uma lista que é diariamente verificada por quem abre a porta (a testemunha ou a arguida que era a responsável presente naquela altura).*

Confrontada com a lista de produtos indicados na nota de culpa, a testemunha confirma que nenhum consta da referida lista diária. Diz ainda que muitas vezes chama a atenção dos operadores mais novos e que não só não cumprem e ainda respondem, admitindo que não possam na reposição não fazer as coisas correctamente.

Em face do exposto, a entidade empregadora não apresenta prova inequívoca em como a responsabilidade pelos factos relatados era apenas da trabalhadora, pois não descreve as tarefas a que esta está obrigada nem as condições que lhe são dadas para realizar essas mesmas tarefas.

2.6. A alínea *c)* do artigo 120.º e o artigo 122.º do Código do Trabalho estabelecem o dever do empregador de proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, e abster-se de exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos companheiros.
Decorre da prova feita em sede de procedimento disciplinar, concretamente o depoimento da testemunha indicada pela trabalhadora e colega desta na loja em causa, a folhas 22 e 23 do processo que, *diariamente, estão quase sempre apenas 2 pessoas e durante a hora de almoço fica uma única pessoa na loja que tem necessariamente que estar em caixa (nestes dias diz que chegam a trabalhar mais de 12 horas para poder receber camiões, a Prosegur e dar atendimento). (...) muitas vezes não têm folga e que não conseguem tirar uma folga durante a semana chegando a trabalhar 15 dias seguidos.. (...) a falta de pessoal impede que o trabalho seja feito com a perfeição que gostariam. Diz que para fazerem verificações chegavam a ir lá durante a noite.*

2.7. De acordo com o entendimento generalizado da doutrina e da jurisprudência *o conceito de justa causa formulado neste normativo (artigo 396.º do Código do Trabalho) compreende (...) três elementos:*

a) *um elemento subjectivo, traduzido num comportamento culposo do trabalhador, por acção ou omissão;*

b) *um elemento objectivo, traduzido na impossibilidade da subsistência da relação de trabalho;*
c) *o nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.*

Ora, verifica-se impossibilidade prática da subsistência da relação laboral, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre e entidade patronal e o trabalhador, susceptível de criar no espírito do empregador a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta daquele. (...) Nesta conformidade, a determinação em concreto da justa causa resolve-se pela ponderação de todos os interesses em presença, face à situação de facto que a gerou. Há justa causa quando, ponderados esses interesses e as circunstâncias do caso que se mostrem relevantes – intensidade da culpa, gravidade e consequências do comportamento, grau de lesão dos interesses do empregador, carácter das relações entre partes –, se conclua pela premência da desvinculação.[3]

2.8. Em face da análise realizada ao presente processo disciplinar, afigura-se que os elementos probatórios, juntos ao processo pela entidade empregadora, não são passíveis de ilidir a presunção legal prevista no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, porquanto não é realizada qualquer outra prova que demonstre inequivocamente o grau de culpa da trabalhadora e o respectivo nexo de causalidade entre a sua conduta e a impossibilidade de manutenção do vínculo laboral.

III – CONCLUSÃO

3.1. Nos termos expostos no presente parecer, afigura-se 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 51.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora puérpera …

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE SETEMBRO DE 2008

[3] In Acórdão do Supremo Tribunal Justiça, de 14/05/2008, Processo 08S643 (www.cstaf.pt).

PARECER N.º 96/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 406 – DP/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 05/09/2008, a CITE recebeu da empresa …, Sociedade Unipessoal, L.da, pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora puérpera …, a exercer funções de profissional do Centro de …

1.2. Da nota de culpa, a folhas 53 do processo, enviada à trabalhadora em 31/07/2008, e entregue em 01/08/2008, constam sucintamente as seguintes alegações:

- A trabalhadora foi admitida em 01/09/2007, com contrato de trabalho a termo incerto, para desempenhar funções de profissional do Centro de …;
- Estas funções podiam ser desenvolvidas nas instalações da empresa ou fora delas;
- No dia 23/06/2008, alguns formandos do Centro de…, em formação nas instalações da entidade empregadora, pediram para falar com o Director dos Serviços Administrativos, …, pois tinham sido informados pela trabalhadora, profissional do Centro de … …, e pelo Director do … … que era imprescindível falar e escrever fluentemente uma língua estrangeira para poder ser seleccionado e frequentar o curso do … de equivalência ao 12.º ano;
- O Director de Serviços Administrativos avisou que a informação era incorrecta;
- A trabalhadora sabia que o conhecimento de língua estrangeira tinha de ser mínimo e o seu desconhecimento não era obstáculo à frequência dos alunos no Centro de … para o 12.º Ano;
- Os formandos disseram que, no dia 04/06/2008, a trabalhadora …, profissional do Centro de …, faltou à aula de formação da turma F5/08;
- Nessa aula, o Director do …, … pediu aos formandos que não saíssem da sala, porque precisava de falar com eles sobre a candidatura e frequência do curso do Centro de … para equivalência ao 12.º ano, tendo dito que para a candidatura era imprescindível o conhecimento de uma língua estrangeira (Inglês, Francês ou Espanhol) e que os interessados deveriam frequentar um curso de iniciação de uma

língua estrangeira, tendo sugerido que os alunos lhe falassem para ele indicar o contacto telefónico do centro que praticava melhores preços;
– O trabalhador …, que era Director do …, sabia que existia e existe formação complementar para os formandos nas áreas em que estes revelassem dificuldades;
– A trabalhadora …, formadora na área da linguagem e comunicação, disse, na aula da sua turma F2/2008, que os formandos interessados na candidatura à frequência do … de 12.º Ano deviam frequentar um curso de iniciação a uma língua estrangeira;
– A formanda … perguntou se a … ministrava tais cursos, ao que a formadora … respondeu que não, mostrando um panfleto azul claro com as letras …, e que correspondia a um centro de formação que ministrava cursos de língua estrangeira, nomeadamente, Inglês, Francês e Espanhol, indicando a morada e o telefone para mais informações;
– A formadora … referiu que existia identidade nos métodos de formação da … e o centro de formação …;
– O Director dos Serviços Administrativos da entidade empregadora quando teve conhecimento destes factos, entre o dia 23/06/2008 e 25/06/2008, procurou saber o que se passava, porque era do conhecimento do Director do …, …, que a entidade empregadora estava a diligenciar no sentido de obter cursos de línguas, gratuitos, para os alunos do Centro de …;
– No dia 25/06/2008, o Director dos Serviços Administrativos deu conhecimento de tais factos aos sócios e gerentes da entidade empregadora, tendo sido instaurado o respectivo processo disciplinar contra os dois trabalhadores, … e …;
– Por informação conseguida no sítio da Direcção Geral de Registos e Notariados (DGRN), apurou-se que a empresa … anunciada aos formandos do Centro de … de 9.º Ano, e cujo telefone coincidia com o transmitido pelo Director do … … aos alunos, tinha como sócios gerentes os dois trabalhadores … (Director do …) e … (profissional do Centro de);
– No dia 26/06/2008, a trabalhadora solicitou ao Técnico Superior do Centro de …, …, 15 fichas de participante, alegando que as mesmas se destinavam aos formandos da … para aferir os níveis de língua estrangeira dos adultos;
– O Técnico Superior do Centro de …, …, estranhou o pedido, uma vez que a trabalhadora não é formadora, mas sim profissional do Centro de …, com funções de acompanhamento dos trabalhos realizados pelos formandos no âmbito da formação, e estranhou que, nesse momento, tenha entrado no gabinete o Director do … que disse à trabalhadora para entregar as fichas aos formandos e anotar no verso a área de residência e o contacto telefónico;

– No dia 27/06/2008, a trabalhadora disse ao Técnico Superior do Centro de …, …, e ao Senhor Dr. … que os formandos da … estavam uma *desgraça* a Inglês e que era importante que tivessem formação;
– Foi solicitado a uma docente de Inglês da …, …, que procedesse à revisão das fichas de inglês dos formandos, tendo esta transmitido que os formandos da … *não revelaram falhas básicas, mas erros próprios de quem não fala ou escreve em Inglês há algum tempo;*
– Estes formandos dirigiram-se ao Director de Recursos Humanos da …, …, referindo que a trabalhadora lhes havia dito, no dia 26/06/ /2008, durante a formação que para o 12.º ano os formandos tinham, na elaboração dos seus trabalhos, que escolher um tema para dissertação em Inglês, tendo para o efeito fornecido uma ficha de Inglês para avaliar o nível de conhecimentos dos formandos, pois como lhes disse … *durante a formação tinham que fazer uma prova oral e outra escrita nessa língua estrangeira;*
– Também lhes disse que, depois de corrigir as fichas de participante, lhes comunicaria quem precisava de frequentar o curso de língua estrangeira, em paralelo com a formação, sabendo a trabalhadora que os alunos com mais dificuldades têm acesso a formação complementar;
– O Director de Recursos Humanos da … deu conhecimento desta situação ao Técnico Superior do Centro de …, …, e ao Director dos Serviços Administrativos, …;
– O Director dos Serviços Administrativos, …, de imediato, esclareceu que a ficha para avaliar conhecimentos de língua estrangeira é feita aquando da candidatura dos formandos ao 12.º Ano e é meramente indicativa como teste de diagnóstico;
– Após averiguação destes factos, constatou-se que a trabalhadora aproveitou a sua situação no Centro de … para angariar potenciais clientes para a sociedade …, da qual nem ela nem o Director do …, … deram conhecimento da sua existência à entidade empregadora;
– Ao colocar estes obstáculos aos formandos, a trabalhadora criava a possibilidade de estes nem se candidatarem por saberem que à partida seriam excluídos por falta de conhecimentos sólidos de uma língua estrangeira, ou desistirem se já estavam a frequentar o curso de … de 12.º Ano, causando grave prejuízo patrimonial à entidade empregadora, uma vez que o … é um projecto co-financiado pelo Fundo Social Europeu e pelo Estado Português, o que implica a devolução dos valores recebidos com base no volume de formação, caso não se atinjam os objectivos da candidatura, ou seja, caso não haja candidatos suficientes ou desistência dos candidatos inscritos;

– A trabalhadora violou seriamente o dever de lealdade para com a entidade empregadora, ocultando a existência da sociedade … e fazendo concorrência ao seu empregador, usando a sua clientela e toda a sua estrutura;
– O comportamento culposo da trabalhadora, atenta a sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
– No dia 10/07/2008, os representantes legais da entidade empregadora reuniram-se informalmente com a trabalhadora e com o Director do … …, dando-lhes conhecimento dos factos da nota de culpa, tendo estes assumido esses factos na presença dos representantes da entidade empregadora … e …;
– A trabalhadora e o seu colega, sabendo que estava em curso o processo disciplinar, apresentaram a denúncia dos seus contratos de trabalho, com efeitos imediatos;
– No entanto, em 18/07/2008, a trabalhadora enviou carta à entidade empregadora, revogando a manifestação de vontade que realizou em 10/07/2008.

1.3. Em resposta à nota de culpa, a folhas 70 do processo, a trabalhadora alega, sucintamente, que:

– A trabalhadora presta serviços para o Instituto …, desde Outubro de 2001, altura em que começou a dar aulas no Instituto Superior de …, em regime de prestação de serviços;
– Em Setembro de 2006, assinou um contrato com o Centro de …;
– Em Setembro de 2007, assinou outro contrato com a mesma entidade, que lhe retira regalias;
– Os profissionais relacionados com o processo de reconhecimento e validação de competências sabem que existe um referencial de competências pré-elaborado pela Agência Nacional para a Qualificação (ANQ), pelo que a trabalhadora não disse, nem poderia ter dito, que era imprescindível o domínio de uma língua estrangeira, até porque a trabalhadora não ensina, identifica, reconhece e valida competências,
– Competências essas que devem ter sido adquiridas pelo utente ao longo da vida nas mais diversificadas áreas, incluindo conhecimentos mínimos de uma língua estrangeira;
– Todos os organismos que trabalham com o processo de reconhecimento e validação de competências devem informar detalhadamente os candidatos sobre as condições do programa;
– Em nenhuma situação, a trabalhadora referiu a algum utente que tinha que *falar e escrever fluentemente uma língua estrangeira para poder frequentar o processo de ...;*

– Só em 10/07/2008, é que a trabalhadora tem conhecimento desta situação, tendo nessa data confirmado ter feito parte de uma sociedade constituída em 15/11/2007;
– Esta sociedade nunca chegou a ter qualquer actividade e não foi constituída com o propósito de concorrência com a entidade empregadora, nem podia ser, pois não tinha condições legais para promover o processo de …;
– Nessa reunião, o representante da entidade empregadora … referiu que, no relato que fez, o nome da trabalhadora nunca tinha sido referido por qualquer utente, tendo ficado surpreendido com a menção do nome da trabalhadora na certidão do registo na empresa;
– A Dr.ª …, no final da reunião, sugeriu que a trabalhadora e o seu colega apresentassem uma carta de demissão, e que podia facultar uma minuta;
– A trabalhadora acaba por entregar a carta de acordo com a minuta da entidade empregadora, até à hora que lhe fora marcada, 18.00h, mas sem querer e sem pensar;
– De facto, a trabalhadora, a pedido do Director do … …, solicitou ao Técnico Superior do Centro …, …, as fichas de diagnóstico, antes de se deslocar para a 2.ª sessão de grupo com os formandos da …, porque ainda não tinham o registo das pessoas participantes;
– E tal não causa indignação, porque o mesmo Técnico Superior deu à trabalhadora para a 1.ª sessão folhas de presença em branco, por ainda não terem as fichas de inscrição de ninguém;
– Em 17/06/2008, decorreu a 1.ª sessão com o grupo da …, onde a trabalhadora explicou o processo de reconhecimento e validação de competências;
– Em 26/06/2008, decorreu a 2.ª sessão, e como é normal e faz parte do procedimento legal são distribuídas fichas de diagnóstico de carácter geral, que servem de triagem e que contêm duas frases em Português que os candidatos devem traduzir para uma qualquer língua estrangeira;
– Foram os próprios trabalhadores da … que referiram que a sua empresa estava a pensar em patrocinar-lhes um curso de inglês;
– A trabalhadora, desde 01/07/2008, que entrega as fichas ao Técnico Superior do Centro …, …, para que este as entregue à formadora …, para avaliação, pois todos os utentes tinham optado pelo Inglês;
– Em 27/06/2008, a trabalhadora não se encontrava em Gaia;
– Está escrito nos sumários da entidade empregadora o que foi feito nas duas sessões referidas;
– Em momento algum, a trabalhadora quis publicitar ou angariar utentes para o que quer que fosse;

– A trabalhadora fazia parte da empresa … – …, L.^{da}, mas nunca teve por objectivo concorrer com a entidade empregadora, pois os campos de actuação são diferentes;
– Não teve proveitos da empresa de que era sócia, nem deu formação ou qualquer aula nessa empresa.

1.3.1. A trabalhadora requer a inquirição de uma testemunha, o docente …

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

– Onze autos de declarações, com datas de 26/06/2008 a 30/07/2008, de folhas 1 a 17 do processo;
– Comunicação de cessação dos efeitos do acordo de revogação, de 18/07/2008, a página 19 do processo;
– Carta da empresa, de 21/07/2008, a folhas 22 do processo;
– Suspensão preventiva da trabalhadora, de 21/07/2008, a folhas 23 do processo;
– Despacho de instauração de processo disciplinar, de 25/06/2008, a folhas 24 do processo;
– Procuração forense, a folhas 25 do processo;
– Portaria n.º 370/2008, de 21 de Maio, a folhas 34 do processo;
– Publicação electrónica do Registo Comercial do Porto da DGRN, de 18/07/2008, a folhas 36 do processo;
– Contrato de trabalho a termo incerto, de 01/09/2007, a folhas 42 do processo;
– Procuração forense, a folhas 56 do processo;
– Contrato de trabalho a termo certo, de 01/09/2006, a folhas 58 do processo;
– Comprovativos de envio e recepção de documentos, a folhas 55 do processo;
– Fax de marcação de inquirição de testemunha, de 20/08/2008, a folhas 72 do processo;
– Carta de marcação de inquirição de testemunha, de 20/08/2008, a folhas 73 do processo;
– Auto de declarações o docente …, de 25/08/2008, a folhas 76 do processo.

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 regalias.[1]
Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

2.1.1. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre 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 à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante se presume feito sem justa causa.
Cabe 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, emitir o parecer referido.

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 previstos na lei.[2]
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 todas as questões relacionadas com a observância dos requisitos procedimentais.

2.3. A trabalhadora, a exercer funções de profissional do Centro …, vem acusada de ter violado o dever de lealdade por alegadamente ter ocultado intencionalmente a existência da sociedade … da qual era sócio fundadora e gerente, por ter feito concorrência à entidade empregadora, tendo utilizado os bens relacionados com o seu trabalho, nomeadamente o bom nome e credibilidade da entidade empregadora, as ferramentas de trabalho, o know-how e a clientela, negociando por conta própria e em concorrência com a entidade empregadora, e, ainda, por ter lesado interesses patrimoniais sérios, criando a possibilidade de os formandos não se candidatarem ou desistirem por conhecerem os entraves causados em virtude de não terem sólidos conhecimentos de uma língua estrangeira, tudo na sequência de informações erróneas que transmitiu, violando, também por isso, o dever de cumprir ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho.

2.4. O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário.

---

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

[2] Artigos 383.º, 411.º e seguintes do Código do Trabalho.

Assim, a presunção de inexistência de justa causa, determinada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.

2.5. A entidade empregadora junta ao processo como prova da existência dos factos relatados e imputados à trabalhadora, passíveis de determinar a justa causa para o seu despedimento, a publicação electrónica do Registo Comercial da empresa …, os testemunhos de três formandos, trabalhadores da empresa …, o testemunho do Director de Recursos Humanos dessa empresa e o testemunho do seu colega e Técnico Superior de Formação …, de folhas 11 a 17 do Processo.
A entidade empregadora junta, também, os testemunhos de cinco formandos relativamente à conduta do Director do Centro …, …, de folhas 1 a 10 do processo.
Extrai-se dos documentos mencionados que a trabalhadora, em 18/07/2008, consta como titular e sócia-gerente da empresa … – …, *L.da*, cujo objecto social é a *Formação profissional e actividades conexas. Outras actividades educativas,* e que, depois de solicitar 15 fichas de participante para aferir os níveis de língua estrangeira dos alunos do … Secundário da empresa …, na sua aula de dia 26/06/2008, entregou aos formandos uma ficha para verificar o grau de conhecimento de Inglês desses alunos, informando que, se fosse necessário, os formandos fariam um curso, pois o Inglês (língua estrangeira) era necessário para completar a formação, tanto mais que durante a formação teriam de realizar uma prova oral e outra escrita em Inglês.
Também resulta dos referidos depoimentos que o colega da trabalhadora e Director do Centro …, …, titular e sócio-gerente da mesma empresa …, em reunião com o Director de Recursos Humanos da …, lhe comunicou que a … habitualmente trabalhava com uma empresa que se dedica à formação no âmbito de línguas estrangeiras, devendo aquele director contactar essa empresa, e, para tal, forneceu-lhe os contactos devidos indicando a empresa ….
Por último, resulta sucintamente dos depoimentos referentes ao processo disciplinar movido ao Director do Centro …, …, que:

– Uma formadora (…) exibiu um *panfleto* de propaganda à empresa …, indicando que cursos de línguas ministravam (Espanhol, Francês e Inglês), preços, duração e contactos, assim como a identidade entre os métodos de formação do … e daquele centro de formação;
– Que aquele Director referiu, na aula em que faltou a formadora …, que o … não tinha cursos de frequência de língua estrangeira e que os formandos teriam de traduzir duas frases escritas numa língua estrangeira que poderia ser o Inglês, Francês ou Espanhol para frequentarem o 12.º Ano no regime de …, e que, conhecendo a escola que

apresentava preços mais baratos, mais tarde daria informações sobre o local para os cursos.

2.5.1. A testemunha arrolada pela trabalhadora, o docente …, afirmou que a trabalhadora já não é gerente da empresa …, que solicitou à trabalhadora que distribuísse as fichas de diagnóstico, que não mandou a trabalhadora escrever nessas fichas as moradas e número de telefone dos alunos e que a trabalhadora não retirou qualquer contrapartida patrimonial da empresa …

2.6. Vários acórdãos dos tribunais superiores trataram a questão do dever de lealdade, aí se referindo que:

A violação do dever de lealdade, através da criação de uma situação de concorrência pelo trabalhador, não exige ou implica a efectividade de prejuízos para o empregador em causa, nem o efectivo desvio de clientela, sendo suficiente que esse desvio seja potencial, isto é, não é imperioso que se verifique a prática efectiva de negócios, bastando que o comportamento do trabalhador seja meramente preparatório ou de molde a criar a expectativa de uma actividade concorrencial. O referido dever de lealdade é tanto mais acentuado quanto mais extensas e qualificadas forem as funções desempenhadas pelo trabalhador, sendo particularmente elevado o grau de confiança exigível a um trabalhador colocado em posição cimeira na hierarquia da empresa.
O dever de lealdade imposto ao trabalhador (...) não deve ser entendido no sentido de restringir a liberdade de trabalho impedindo em termos absolutos ao trabalhador o exercício cumulativo da sua actividade em outra empresa, há, porém, que entender se de tal exercício resulta eventual prejuízo para a entidade patronal, se há a possibilidade de concorrência, isto é, de ser atingido o valor patrimonial «clientela» da empresa. A simples previsibilidade da ocorrência de tal prejuízo basta para justificar o despedimento, não sendo necessária a existência de um dano efectivo por se tratar de uma infracção de perigo.
Assim, para que ocorra a violação deste dever pelo trabalhador, indiferente será que este exerça individualmente uma actividade concorrencial da do dador de trabalho ou o faça por interposta pessoa, como v.g., sua mulher, ou ainda criando directa ou indirectamente sociedade ou empresa de qualquer natureza cujo objecto se identifique com o da sua entidade patronal[3].

[3] *Vide* Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, Processo 07S3388, de 09/04/2008, *in* www.dgsi.pt, Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, P. 3297, de 05/03/1992 e Acórdão da Relação do Porto, R. 5221, de 09/06/1986, *in* 1991 – 2007 Priberam Informática e o(s) autor(es). Todos os direitos reservados, Acordãos do Supremo Tribunal Administrativo, 376, 465, e Col. de Jur., 1986, 3, 242.

2.7. É, também, entendimento generalizado da doutrina e da jurisprudência que: *o conceito de justa causa formulado neste normativo [artigo 396.º do Código do Trabalho] compreende (...) três elementos:*

a) *um elemento subjectivo, traduzido num comportamento culposo do trabalhador, por acção ou omissão;*
b) *um elemento objectivo, traduzido na impossibilidade da subsistência da relação de trabalho;*
c) *o nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.*

Ora, verifica-se impossibilidade prática da subsistência da relação laboral, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre e entidade patronal e o trabalhador, susceptível de criar no espírito do empregador a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta daquele. (...) Nesta conformidade, a determinação em concreto da justa causa resolve-se pela ponderação de todos os interesses em presença, face à situação de facto que a gerou. Há justa causa quando, ponderados esses interesses e as circunstâncias do caso que se mostrem relevantes – intensidade da culpa, gravidade e consequências do comportamento, grau de lesão dos interesses do empregador, carácter das relações entre partes –, se conclua pela premência da desvinculação.[4]

2.8. Em face do exposto, a entidade empregadora apresenta prova em como a trabalhadora, por ser sócia co-fundadora de uma empresa potencialmente concorrente da sua entidade empregadora, e por poder beneficiar da actuação do seu sócio nessa empresa e seu colega perante a mesma entidade empregadora, viola o dever de lealdade para com esta última, criando uma situação de quebra de confiança.
De facto, a entidade empregadora tem ao seu serviço uma docente de Inglês, conforme o depoimento a folhas 11 do processo. A empresa denominada … dedicava-se à formação no âmbito das línguas estrangeiras, conforme decorre do depoimento a folhas 13 do processo.
Nestes termos, ainda que a formação na língua inglesa, potencialmente ministrada pela empresa … e sugerida aos formandos da … e ao seu Director dos Recursos Humanos, tenha sido feita pelo colega e sócio da trabalhadora, tal facto potenciou uma concorrência a que não era alheia por poder vir a beneficiar dela, e nesse sentido, a trabalhadora, ao diligenciar, também, junto dos formandos informação sobre o seu nível de Inglês, cria a suspeita de acção coordenada com vista a uma potencial concorrência ou angariação indevida de clientes.

---

[4] *In* Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 14/05/2008, Processo 08S643 (www.cstaf.pt).

De facto, e como ficou referido no ponto 2.6. deste parecer, *indiferente será que este* [trabalhador] *exerça individualmente uma actividade concorrencial da do dador de trabalho ou o faça por interposta pessoa, como v.g., sua mulher, ou ainda criando directa ou indirectamente sociedade ou empresa de qualquer natureza cujo objecto se identifique com o da sua entidade patronal.*

Em face da análise realizada ao presente processo disciplinar, afigura-se que os elementos probatórios, juntos ao processo pela entidade empregadora, são passíveis de ilidir a presunção legal prevista no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, porquanto é realizada prova suficiente que demonstra inequivocamente o nexo de causalidade entre os factos praticados pela trabalhadora, o seu grau de culpa e a impossibilidade de manutenção do vínculo laboral.

III – CONCLUSÃO

3.1. Nos termos expostos no presente parecer, afigura-se que a entidade empregadora 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 51.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE não se opõe ao despedimento da trabalhadora puérpera …, por se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE SETEMBRO DE 2008

PARECER N.º 97/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 429 – DGL-C/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 17 de Setembro de 2008, a CITE recebeu da empresa …, L.da, pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento de dezoito trabalhadoras grávidas ou lactantes, no âmbito de um processo de despedimento colectivo, por motivos de encerramento total e definitivo da produção dos modelos … e …, abrangendo trezentos e doze postos de trabalho.

1.2. Em 29 de Agosto de 2008, a empresa comunicou às Comissões Sindicais do STIENC e do SINDEL a decisão de iniciar um despedimento colectivo, com os seguintes fundamentos:

- A extinção de 312 postos de trabalho através de despedimento colectivo decorre directamente da perda de produção de cablagens para o modelo … e … e consequente cessação da correspondente actividade;
- O despedimento colectivo também ocorre por motivo de falta de competitividade da empresa que originou a impossibilidade de conquistar novas encomendas, designadamente novas cablagens para novos modelos dos mesmos clientes, ou alternativa para aquela produção;
- O despedimento colectivo abrange a totalidade dos trabalhadores directa ou indirectamente afectos à produção das cablagens referias. O número de trabalhadores que indirectamente estão afectos a esta produção, e que servem simultaneamente diferentes produções estando afectados por este despedimento, foi calculado com base na respectiva proporção;
- A indústria do sector automóvel é caracterizada por ter um forte peso de custos fixos e onde o excesso de capacidade é estrutural, pelo que a premência da redução de custos é permanente. Na indústria automóvel, existe uma relação directa entre utilização de capacidade instalada e a rentabilidade dos investimentos, sendo que os níveis actuais de produção não asseguram esse nível de utilização de capacidade agravando a pressão sobre os fornecedores de componentes ao nível dos preços praticados a fim de compensar essa menor rentabilização dos activos;

– Os principais construtores automóveis têm realizado grandes investimentos com vista à deslocalização das suas operações para os novos mercados emergentes, Europa de Leste e países asiáticos;
– Este facto tem deixado os fornecedores de componentes sem outra alternativa que não seja acompanhar os seus clientes para os novos mercados emergentes;
– Países como a República Checa, a Hungria, a Polónia e a Eslováquia, actualmente pertencentes à União Europeia, têm baixos custos de mão-de-obra qualificada e disponível, fortes tradições de formação em engenharia e uma localização próxima dos mercados da Europa Ocidental e do leste europeu;
– Marrocos e Tunísia têm também sido áreas de grande potencial para a indústria automóvel;
– Os períodos de inovação e de introdução de novos modelos são hoje cada vez mais curtos, obrigando a uma cooperação cada vez mais estreita entre fabricantes e fornecedores de componentes e ao acompanhamento da deslocalização geográfica;
– Os custos de mão-de-obra na …, no início deste ano, situavam-se acima dos € 13,3 por hora, e no mês passado atingiram o valor de € 17,44, não conseguindo competir com os padrões vigentes em países como a Eslováquia ou a Turquia, onde o custo laboral é 50% mais baixo, ou como a Roménia e Bulgária, onde esse custo é 70% mais baixo;
– … tem obtido, de facto, propostas para novos modelos a uma cotação para a totalidade do valor acrescentado inferior a € 6,5 por hora. Tal cotação não chega sequer para cobrir os custos com a mão-de-obra em Portugal, e por isso não é alternativa nem solução.

1.2.1. Do universo dos 312 postos de trabalho extintos, 287 estão directamente integrados na produção dos modelos … e …, e 25 estão indirectamente ligados a essa produção.

1.2.2. Nos postos de trabalho directamente relacionados com a perda da produção indicada, as categorias abrangidas são:

– 277 Operadores Especializados de 1.ª;
– 10 Operadores Especializados de 2.ª.

Nos postos de trabalho indirectamente relacionados com a perda da produção indicada, as categorias abrangidas são:

a) Direcção Fabril (10 postos):

– 3 Verificadores de Qualidade + 6 A;
– 3 Técnicos Fabris Profissionais + 6 A;
– 1 Chefe de Secção;

– 2 Coordenadores Operadores Especializados;
– 1 Electromecânico Oficial;

b) Direcção de Logística (5 postos):

– 3 Operadores de Logística de 1.ª;
– 2 Escriturários de 1.ª;

c) Direcção de Recursos Humanos (2 postos):

– 1 Chefe de Departamento;
– 1 Trolha Oficial;

d) Direcção Financeira (4 postos):

– 1 Chefe de Departamento;
– 1 Chefe de Serviço;
– 1 Técnico de Custeio Principal;
– 1 Escriturário de 1.ª;

e) Direcção de Engenharia (4 postos):

– 1 Técnico Fabril Profissional + 6 A;
– 2 Preparadores de Trabalho + 6 A;
– 1 Profissional de Engenharia I.

1.2.3. Quanto aos critérios de selecção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo:

– Os que estão directamente integrados nos sectores produtivos extintos, o despedimento abrange a totalidade dos postos de trabalho;
– Os que estão indirectamente relacionados:

a) A empresa aceita que sejam os próprios trabalhadores a tomar a iniciativa de se disponibilizarem para preencher o número de postos de trabalho a extinguir dentro de cada categoria;
b) A empresa selecciona os trabalhadores menos antigos nas funções extintas, seguindo-se a antiguidade na categoria profissional e finalmente a antiguidade na empresa, salvaguardando os casos em que há apenas um trabalhador a exercer a função agora extinta.

1.2.4. O período de tempo no decurso do qual se pretende efectivar o despedimento decorrerá, de acordo com o disposto na lei, até ao dia 20 de Novembro de 2008.

1.2.5. O método de cálculo das indemnizações a pagar aos trabalhadores a despedir será o estabelecido na lei.

1.2.6. A fase de informação e negociações ficou proposta para o dia 5 de Setembro de 2008, à 10.00 horas.

1.3. O conteúdo das Actas referentes às reuniões, ocorridas nos dias 5 e 10 de Setembro de 2008, é sucintamente o seguinte:

– O representante do STIENC comunicou o conteúdo de uma deliberação tomada por trabalhadores em plenário, em que se propõe:

  – Dar prioridade na manutenção de empregos a um dos cônjuges trabalhadores abrangidos pelo despedimento, aos doentes profissionais, às grávidas, puérperas e lactantes, aos trabalhadores portadores de deficiências, aos encarregados por famílias monoparentais e aos representantes dos trabalhadores;
  – Dar prioridade na admissão aos trabalhadores despedidos e inscritos no IEFP, no caso de novas admissões no grupo …;
  – Suspender os ingressos de trabalhadores para substituição de trabalhadores a prazo ou temporários;

– O STIENC apresentou uma lista com oito situações pessoais, que pelo seu dramatismo deveriam merecer atenção particular da empresa;
– A empresa esclareceu que existem apenas dois trabalhadores temporários, um engenheiro e uma economista, com funções efectivamente temporárias e sem perspectivas de continuidade, não se encontrando, de entre os trabalhadores a despedir, ninguém com perfil adequado àquelas funções;
– Quanto aos demais casos, a empresa não tem hipótese de reduzir os postos de trabalho a extinguir;
– Por ultimo e após a apresentação pelos sindicatos das condições para cálculo das compensações devidas aos trabalhadores, a empresa apresentou a sua proposta, e perante esta o SINDEL solicitou nova reunião;
– Em 10 de Setembro, o SINDEL manifestou o seu acordo quanto à proposta apresentada pela empresa e o STIENC informou que apresentaria a sua posição até ao final de dia 11 e Setembro, após audição dos trabalhadores;
– Foi dada por concluída a fase de informações e negociações.

1.4. Do processo remetido à CITE fazem parte os seguintes documentos:

– Carta dirigida ao Director dos Serviços para as Relações Profissionais nas Regiões Norte e Centro da DGERT, de 29/08/2008;

– Comunicações de despedimento colectivo dirigidas ao STIENC e ao SINDEL, de 29/08/2008;
– Fundamentos do despedimento;
– Quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais;
– Número de trabalhadores a despedir e categorias abrangidas;
– Critérios de selecção;
– Duas actas de reuniões, de 05/09/2008 e de 10/09/2008;
– Ofício do SINDEL dirigida à empresa, de 04/09/2008;
– Mapa de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes abrangidas pelo despedimento.

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 regalias.[1]
Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

2.1.1. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
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, emitir o parecer referido.

2.2. Por determinação do artigo 397.º do Código do Trabalho, considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme a dimensão da empresa, ou sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2.2.1. São considerados motivos para o despedimento colectivo, designadamente, os que vêm referidos no n.º 2 do citado artigo 397.º do Código do Trabalho.
Invoca a entidade empregadora que os mesmos se devem ao encerramento total e definitivo da produção dos modelos … e …

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

2.3. São juntos ao processo os elementos a que alude o n.º 2 do artigo 419.º do Código do Trabalho, assim como a comunicação referida no n.º 3 do mesmo artigo e as actas das reuniões ocorridas nos termos do artigo 420.º.

2.3.1. Do universo de 312 trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, 18 são trabalhadoras grávidas ou lactantes, todas elas com a categoria profissional de Operadora Especializada de 1.ª, e uma com categoria profissional de Operadora Especializada de 2.ª, e com uma antiguidade de serviço compreendida entre os 6 e os 19 anos, como decorre do mapa enviado à CITE.
De acordo com a informação da empresa estes postos de trabalho estão directamente integrados na produção dos modelos … e …, de acordo com Anexo III junto ao processo, e por essa razão o critério de selecção utilizado foi o da extinção da totalidade dos postos de trabalho (Anexo IV, junto ao processo).
Neste sentido, a inclusão das trabalhadoras grávidas ou lactantes neste processo de despedimento colectivo não se afigura discriminatório em função da maternidade.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável à inclusão das trabalhadoras grávidas …, …, …, ou lactantes …, …, …, …, …, …, …, …, …, …, …, …, …, … e …, no processo de despedimento colectivo promovido pela empresa …, L.da.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE OUTUBRO DE 2008, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES QUE APRESENTOU A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE:

A CGTP vota contra tendo em conta que não se vislumbra do processo que exista qualquer justificação objectiva, plasmada nos autos de despedimento pela empresa que consiga demonstrar que não há soluções para evitar o despedimento das trabalhadoras grávidas e lactantes integradas no despedimento.
Neste sentido e tendo em conta a protecção legal acrescida destas trabalhadoras consideramos que podemos estar perante uma discriminação em função do estado de maternidade.

PARECER N.º 98/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 432 – FH/2008

I – OBJECTO

1.1. A CITE recebeu da empresa …, L.da, em 19/09/2008, pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário, apresentado pela trabalhadora … que exercia funções de embaladora no Sector de Expedição, nos termos seguintes:

- A empresa encontra-se legalmente autorizada a exercer a sua actividade no regime de laboração contínua;
- A flexibilidade de horário não tem ligação com os dias de descanso semanal obrigatório e complementar, que pode não coincidir com o domingo;
- O horário requerido pela trabalhadora não se enquadra no conceito de flexibilidade de horário, porque implica uma redistribuição das horas ao longo da semana, terminando com o regime de turnos e criando folgas fixas ao sábado e domingo. Trata-se de uma alteração de horário;
- Desde que a empresa passou a laborar no regime de turnos, a trabalhadora sempre prestou a sua actividade nesse regime de turnos rotativos, tendo apenas interrompido durante o período de baixa, seguido da licença por maternidade;
- Desde 2006 e até ao dia 04/04/2007, a trabalhadora exerceu o seu trabalho no período nocturno, no turno das 16.00h às 24.00h, bem como trabalhou dois ou três domingos por mês;
- No período entre Outubro de 2007 e 03/04/2008, a trabalhadora prestou a sua actividade no regime de dispensas para amamentação e aleitação;
- Durante cerca de quatro meses, foi dispensada de prestar trabalho para além das 20.00h;
- A trabalhadora é altamente experiente e conhecedora do mundo da óptica e a alteração do seu horário implicaria a contratação de novo trabalhador e consequentemente elevados custos na sua formação e um longo período de aprendizagem, numa época de grande produção na empresa;
- Inexiste qualquer vaga nem postos de trabalho compatíveis;
- A empresa entregou um projecto na Câmara Municipal de … relativo à construção de uma creche para servir os seus trabalhadores.

1.2. No requerimento apresentado pela trabalhadora, em 17/08/2008, consta que:

– A trabalhadora exerce funções de embaladora no Sector de Expedição;
– O horário pretendido será entre as 7.00h e as 18.00h de segunda a sexta-feira, por um período de 2 anos. Neste período *não haverá qualquer inconveniente em ser escolhido pela empresa, consoante as suas necessidades, a hora de início do trabalho, o tempo de descanso e a hora de termo do trabalho;*
– O pedido fundamenta-se na ausência do pai por motivos profissionais e na impossibilidade de deixar os filhos na sua ama após as 18.00h ou ao fim de semana;
– Tem dois filhos, de um e três anos de idade;
– A filha mais nova sofre de atopia, conforme atestado médico de 06/08/2008;
– O pai tem actividade profissional e os dois filhos fazem parte do seu agregado familiar.

1.3. Da intenção de recusa notificada à trabalhadora em 08/09/2008, constam, sucintamente, os seguintes argumentos:

– A trabalhadora solicita um pedido de alteração de horário de trabalho e não uma prestação de trabalho com flexibilidade de horário;
– O período normal de trabalho é de oito horas diárias;
– A empresa está autorizada a funcionar em laboração contínua e exerce a sua actividade no regime de turnos rotativos, com duas folgas semanais variáveis, há mais de 2 anos;
– A trabalhadora, entre 01/07/2006 e 03/04/2007, cerca de nove meses seguidos, prestou a sua actividade em turnos das 8.00h às 16.00h e das 16.00h às 24.00h, aos sábados, domingos e feriados;
– Em 04/04/2007, por motivo de baixa médica seguida de licença por maternidade, deixou de executar esse horário;
– Não existe qualquer ligação legal entre a prestação de trabalho com flexibilidade de horário e os dias de descanso semanal obrigatório e complementar;
– O pedido implica a redistribuição das horas de trabalho ao longo da semana, acabando com o regime de turnos e criando folgas fixas ao sábado e domingo, criando uma verdadeira alteração de horário;
– A situação requerida não se encontra abrangida pelo disposto nos artigos 78.º e 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho;
– A trabalhadora obrigou-se a prestar actividade no regime de turnos, conforme a cláusula 5.ª do seu contrato de trabalho;

– Face ao aumento considerável do volume de encomendas, é necessário que os turnos operem na sua máxima capacidade;
– Excluir a trabalhadora do regime de turnos obrigará à contratação e formação de um novo colaborador, com graves prejuízos para a empresa e desestabilização da organização produtiva;
– Cada turno é composto pelo número de pessoas estritamente necessárias para o cabal cumprimento de todas as tarefas, desempenhando cada trabalhador uma função específica;
– Só é possível suprir a falta de um trabalhador com a contratação de outro, não havendo hipóteses de substituição, pois estar-se-ia a prejudicar outro turno, causando total desestabilização da organização produtiva da empresa;
– Ainda assim, a empresa teria de *inventar* um novo posto de trabalho para a trabalhadora, pois todos os outros postos de trabalho compatíveis encontram-se preenchidos;
– Uma vez que o pico de produção ocorre nos meses de Verão, se a alteração de horário produzisse efeitos a 18/09/2008, ocorreria no momento em que a empresa e os colegas da trabalhadora mais precisam da sua colaboração;
– A empresa tem 209 trabalhadores, sendo que 65 têm filhos com menos de doze anos, pelo que não pode atribuir horários específicos a cada um deles, de acordo com as suas conveniências pessoais, sob pena de encerramento da actividade.

1.4. Da apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa, consta sucintamente que:

– A actividade da trabalhadora na empresa iniciou-se em Dezembro de 2000, sendo actualmente das trabalhadoras com maior antiguidade;
– Trabalhava no sector de cálculo há mais de 7 anos, e estes problemas de horário não se colocavam;
– Em Junho de 2008, a situação altera-se drasticamente por vontade da empresa querer que a trabalhadora iniciasse trabalho nocturno e aos domingos;
– Não é verdade que, no período entre 01/07/2006 e 03/04/2008, a trabalhadora tenha realizado os turnos T1, T2 e T3;
– Desde 2006 e após o período em que teve a filha (Junho de 2007 a Outubro de 2007), a trabalhadora fez o seguinte horário: 8.00 às 16.00h e das 16.00 às 24.00h, de segunda a sábado, e em situações pontuais ao domingo;
– Só a partir de Junho de 2008, começou a fazer o horário das 24.00h às 8.00h;
– A trabalhadora aceita que a flexibilidade de horário seja concedida apenas no início de Outubro;

– Devido às alterações do seu posto de trabalho, do Sector de Cálculo para o Sector da Embalagem, e, desde 8 de Setembro, para o Sector do Laboratório, ainda está em fase de formação e considera-se inexperiente nesta nova função;
– Existem na empresa trabalhadores, em sectores de turno, a quem se conseguiu conferir um horário em período semelhante ao que se está a solicitar;
– Após este período em que colocaram a trabalhadora a trabalhar essencialmente à noite, os filhos têm passado essas noites em dois sítios completamente diferentes, ficando quase sempre separados;
– A trabalhadora admite trabalhar aos sábados e domingos, mas não tem soluções familiares para poder prestar trabalho no turno das 24.00h às 8.00h.

1.5. São juntos ao processo, além das peças mencionadas, os seguintes documentos:

– Equipas de Turnos 2008, documento n.º 1;
– Horário de trabalho da trabalhadora até 04/04/2007, documento n.º 2;
– Edição das marcações de 01/06/2006 a 03/04/2008, documento n.º 3;
– Atestado médico, de 19/10/2007, documento n.º 4;
– Listagem de funcionários com dependentes menores de doze anos, documento n.º 5;
– Volume de ordens de fabrico no período homólogo (1.º Semestre), documento n.º 6;
– Cópia de notícia no jornal *O Primeiro de Janeiro,* de 05/07/2008, documento n.º 7.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

1. Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.
2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

Também o disposto na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece, como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores, que *todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.*

2.2. Para concretização dos princípios constitucionais enunciados, e sob a epígrafe *Tempo de Trabalho,* prevê o artigo 45.º do Código do Trabalho o direito do trabalhador, com um ou mais filhos menores de doze anos, a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.
O direito enunciado encontra-se regulamentado, para os trabalhadores com contrato individual de trabalho[1], nos artigos 78.º a 82.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, aí se estabelecendo as regras respeitantes ao seu exercício.

2.2.1. Para tal, consagra o n.º 1 do artigo 80.º da referida lei regulamentar que o trabalhador deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de flexibilidade de horário:

- Solicitar ao empregador a flexibilidade de horário por escrito e com uma antecedência de trinta dias em relação à data em que pretende iniciar o exercício deste direito;
- Indicar o prazo previsto em que pretende gozar de um regime de trabalho especial, com um limite de dois ou três anos, consoante se trate de menos de três filhos ou se trate de três filhos ou mais;
- Declarar que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

2.2.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
Além do dever de fundamentação da recusa, e sempre que esta ocorra, é ainda obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando a sua falta a aceitação do pedido deste, nos precisos termos em que o formulou.[2]
Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.[3]

---

[1] *Vide* artigos 1.º, 110.º e seguintes da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

[2] *Vide* n.os 6 e 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

[3] *Vide* n.º 3 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.3. Ao abrigo da legislação mencionada, a empresa enviou à CITE o processo, cujo conteúdo determina as seguintes considerações:

2.3.1. O pedido formulado pela trabalhadora, ainda que indique as horas para início e termo do trabalho normal diário, remetendo para o empregador a determinação dos períodos de presença obrigatória e do período para intervalo de descanso, implica a prestação de trabalho em horário diurno fixo e com folgas fixas ao sábado e ao domingo.
De acordo com a informação que é possível extrair do processo, tanto na intenção de recusa elaborada pela empresa, como na apreciação feita pela trabalhadora, esta trabalhadora presta trabalho em regime de turnos rotativos e com dias de descanso obrigatório e complementar também rotativos.

2.3.2. De facto, entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro dos limites referidos no n.º 3 do preceito legal mencionado, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
A flexibilidade de horário deve conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
Devem ser indicados os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
Deve ser estabelecido um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.
O trabalhador que trabalhe em regime de flexibilidade de horário pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.
O regime de trabalho com flexibilidade de horário referido nos números anteriores deve ser elaborado pelo empregador.
Esta flexibilidade respeita, pois, ao horário normal praticado, ou seja, no caso em apreço, ao horário por turnos rotativos com folgas rotativas e não a uma mudança de horário de trabalho que desvirtue a organização do tempo de trabalho estipulada na empresa.

2.3.3. A alteração da organização do tempo de trabalho, na medida em que implique a criação de horários não rotativos, quando essa é

condição essencial para o funcionamento da empresa ou serviço, como decorre da recusa da empresa, é motivo atendível para recusar a pretensão da trabalhadora.

No entanto, a empresa indica que a trabalhadora trabalha por turnos rotativos nos seguintes horários: 8.00h às 16.00h e 16.00h às 24.00h, com folgas rotativas, o que não coincide com o alegado pela trabalhadora na apreciação do fundamento de intenção de recusa, no qual expressamente refere que, a partir de Junho de 2008, foi colocada no horário das 24.00h às 8.00h, sendo este o turno que lhe causa mais transtorno familiar.

Extrai-se da apreciação dos fundamentos da intenção de recusa que a trabalhadora aceita o horário que anteriormente praticava, com folgas rotativas, apenas mantendo o pedido de alteração do turno com horário das 24.00h às 8.00h.

Nestes termos, e sendo apenas apresentada fundamentação para a recusa da flexibilidade de horário nos turnos das 8.00h às 16.00h e das 16.00h às 24.00h, não sendo em parte alguma referido pela empresa que a trabalhadora tem turnos rotativos de laboração continua, ainda que a empresa funcione nesse regime, a recusa agora apresentada não produz efeitos relativamente ao horário que parece ser o que desorganiza a vida pessoal da trabalhadora.

2.3.4. Em conclusão, no presente processo a empresa não demonstra qual o horário a que, efectivamente, a trabalhadora está obrigada e porquê, e considerando que é a própria trabalhadora a aceitar a determinação da empresa de acordo com o horário apresentado, não se poderá admitir a prestação de trabalho em horário que a empresa não indica, não decorrendo deste processo que a trabalhadora esteja obrigada a ele.

III – CONCLUSÃO

3.1. Pelas razões indicadas nos pontos antecedentes, a CITE emite parecer prévio favorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, nos turnos indicados pela empresa como sendo aqueles a que a trabalhadora … está obrigada, ou seja o turno das 8.00h às 16.00h e o turno das 16.00h às 24.00h, com excepção do turno das 24.00h às 8.00h, por inexistência de qualquer fundamentação ou alegação quanto à sua existência por parte da entidade empregadora.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE OUTUBRO DE 2008

PARECER N.º 99/CITE/2008

Assunto: Pedido informativo sobre licença por maternidade no início da relação jurídica de trabalho subordinado
Processo n.º 438 – DV/2008

I – OBJECTO

1.1. A CITE recebeu, em 29 de Agosto de 2008, do médico do Centro de Saúde de …, solicitação para o esclarecimento da seguinte situação:

- No exercício da sua actividade de médico no Centro de Saúde de … e no decurso de uma consulta que prestava a uma mãe, teve conhecimento que esta tinha recentemente (4 ou 5 dias antes da consulta) assinado um contrato de trabalho com uma autarquia;
- A trabalhadora tivera um filho no dia 19/07/2008;
- Não tinha emprego antes da gravidez, nem durante esta;
- A referida autarquia não reconhecia o direito ao gozo da licença por maternidade, embora reconheça as dispensas para amamentação;
- O médico solicita informação sobre o direito desta trabalhadora, que teve um filho há cerca de um mês, à licença por maternidade.

1.2. Analisada a solicitação dirigida à CITE, a questão que se enuncia é a de saber se um nascimento ocorrido na ausência de um contrato de trabalho tem eficácia suspensiva inicial, quanto ao dever de prestar trabalho, numa relação laboral constituída posteriormente e durante o período de 120 ou 150 dias consecutivos a seguir ao parto, ou seja, durante o período de puerpério da trabalhadora, nos termos definido na alínea *b)* do artigo 34.º do Código do Trabalho.
Nunca se tendo a CITE pronunciado sobre o presente assunto, que se afigura de inegável interesse, decidiu-se submetê-la à apreciação desta Comissão.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa consagra o direito das mulheres a especial protecção durante a gravidez e após o parto.
Este direito fundamental encontra-se transposto em vários normativos, assumindo um especial destaque o direito das mulheres trabalhadoras a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.[1]

---

[1] *Vide* n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

2.2. A protecção conferida a uma mãe trabalhadora durante a gravidez e após o parto (trabalhadoras grávidas, puérperas, ou lactantes) traduz-se no direito absoluto a dispensas de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, a dispensa do trabalho por motivo de risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a uma licença por gravidez de risco clínico e a uma licença por maternidade de cento e vinte dias consecutivos, noventa dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto, e ainda a dispensas para amamentação (n.º 1 do artigo 39.º, artigo 49.º, n.º 3 do artigo 35.º, n.º 1 do artigo 35.º e n.º 1 do artigo 39.º, todos do Código do Trabalho).
Esta protecção é extensível nas situações de cessação do vínculo laboral, através da obrigatoriedade de solicitação de parecer prévio à CITE, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.3. O Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, de 29/03/2000[2], ao reconhecer o direito ao gozo da licença por maternidade no caso de ocorrência de um parto de nado-morto, colocou o ênfase na protecção da mãe trabalhadora, secundarizando o acompanhamento do filho, na atribuição de licença por maternidade.

2.4. Os direitos relativos à protecção da maternidade e da paternidade extensíveis à relação jurídica de emprego público que confira a qualidade de funcionário ou agente da Administração Pública prevêem, por força da alínea *b)* do artigo 5.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho, para esta categoria de trabalhadores, a possibilidade de o acto de aceitação de nomeação ou posse[3] de um lugar ou cargo que devesse ocorrer durante o período da licença por maternidade ser este transferido para o termo da mesma, produzindo todos os efeitos, designadamente antiguidade e retribuição, a partir da data da publicação do respectivo despacho de nomeação (n.º 2 do artigo 107.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

2.5. Tal previsão não se encontra expressamente prevista para os trabalhadores com vínculos laborais de natureza privada.

---

[2] *Vide* Parecer n.º 6/CITE/2002.

[3] Sendo que, nos casos de primeira nomeação, a qualquer título, a aceitação reveste a forma de posse (n.º 2 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 427/89, de 7 de Dezembro), é configurável uma situação em que alguém, entre o momento em que concorreu para lugar de ingresso numa carreira e aquele em que fica aprovado/a, tenha tido um filho.

Aliás, ao contrário dos vínculos de natureza pública, que conferem ao trabalhador nomeado o direito à remuneração no decurso da licença por maternidade, ou o direito aos retroactivos referentes ao período dessa licença, de acordo com o citado artigo 107.º, os trabalhadores abrangidos pelo Regime da Segurança Social têm de cumprir um prazo de garantia de seis meses civis, seguidos ou interpolados, com registos de remunerações, para usufruírem do subsidio de maternidade por compensação da perda de retribuição (artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril, e alínea *a)* do n.º 1 do artigo 50.º do Código do Trabalho).

2.6. No entanto, o Decreto-Lei n.º 105/2008, de 25 de Junho, que instituiu medidas sociais de reforço da protecção social na maternidade, paternidade e adopção, enquanto direito instrumental das normas de protecção da maternidade e da paternidade, veio conferir ao universo da população que, por não se encontrar inserida no mercado de trabalho, ou por apresentar insuficiência de carreira contributiva, não tem direito à protecção no domínio do sistema previdencial, e que simultaneamente se encontra numa situação de vulnerabilidade económica, de entre outros, o direito a um subsídio social de maternidade, abrangendo as situações de parto de nado vivo ou morto, ou um subsídio social de paternidade em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, nas situações de parto de nado-vivo (artigo 3.º, alíneas *a)* e *b)* do n.º 1, n.º 2, n.º 3 e n.º 4 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 105/2008, de 25 de Junho).
Pretendeu, assim, o legislador viabilizar o direito à licença de maternidade em todas as circunstâncias em que o sistema próprio (Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril) não o permitisse, ou seja:

– quando a mãe não estivesse abrangida por uma relação jurídica de emprego, com a excepção feita às situações previstas no artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 105/2008, de 25 de Junho, tais como aborto espontâneo, interrupção voluntária da gravidez, risco clínico ou especifico para a grávida ou para o nascituro, em que a atribuição do subsídio social de maternidade está condicionada ao exercício de actividade profissional;
– ou ainda, quando inserida numa carreira contributiva em regime de protecção social de enquadramento obrigatório, a mãe trabalhadora não tivesse registos de remunerações nos últimos seis meses civis.

O entendimento evolutivo que tem merecido o instituto da protecção da maternidade e paternidade, essencialmente retratado no alargamento das situações abrangidas pelo regime de protecção social, reflecte uma interpretação extensiva dos normativos legais sobre protecção da maternidade e da paternidade, dentro do espírito do sistema.

2.7. De acordo com o disposto na alínea *b)* do artigo 34.º do Código do Trabalho, entende-se por trabalhadora puérpera toda a trabalhadora parturiente e durante um período de cento e vinte dias imediatamente posteriores ao parto, que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2.8. Decorre do n.º 1 do artigo 36.º do mesmo diploma que a trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de cento e vinte dias consecutivos, noventa dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2.9. É inquestionável que os direitos consagrados no Código do Trabalho sobre maternidade e paternidade se aplicam aos sujeitos de uma relação jurídica de emprego, titulada por um contrato de trabalho de natureza pública ou privada.
A questão em análise, ou seja, o direito a uma licença por maternidade no âmbito de uma relação jurídica de emprego alheia ao facto que lhe deu origem – o parto, sugere a aquisição, pela trabalhadora, de um conjunto de direitos no momento da constituição da relação jurídica de emprego, e durante os cento e vinte dias após aquele facto – o parto.

2.10. É certo que o evento que dá origem ao direito à licença por maternidade (o parto) ocorre em momento anterior à constituição da relação jurídica de emprego. No entanto, parece que a lei vigente para os casos já titulados por um contrato de trabalho não faz depender o início desta licença da ocorrência do parto, podendo essa licença ser gozada antes e depois deste facto, nos termos descritos no n.º 1 do artigo 35.º do Código do Trabalho.
O único imperativo legal parece surgir assim, não quanto ao momento do início da licença, mas quanto à consecutividade do seu gozo, seja anterior ao parto (só para os casos em que a mãe, já vinculada por um contrato de trabalho, optou por essa modalidade), seja após a ocorrência de um parto.

2.11. Neste sentido, e no respeito do que tem vindo a ser o entendimento evolutivo sobre o alargamento da protecção dos direitos da maternidade e da paternidade e na sequência dos direitos já consagrados para os funcionários e agentes da Administração Pública, parece poder entender-se que toda a parturiente, a partir do momento em que se constituiu sujeito de uma relação jurídica de trabalho e desde que comprove o seu estado, adquire a qualidade de trabalhadora puérpera e consequentemente adquire também uma especial protecção e um especial enquadramento legal, tendo a possibilidade de exercer todos os direitos aplicáveis ao seu estado, designadamente a licença por maternidade, pelo período de 120 ou 150 dias consecutivos a seguir ao parto, viabilizados,

em caso de carência económica pelo subsidio social na maternidade por inexistência ou insuficiência de carreira contributiva em regime de protecção social de enquadramento obrigatório, a que teve direito desde o momento do parto.

2.12. E tal entendimento não é prejudicado quando, na análise do acervo de direitos consagrados para protecção da maternidade, já se encontram previstas situações de efectiva prestação de trabalho durante o puerpério, como é o caso da dispensa de prestação da actividade em regime de adaptabilidade do período de trabalho (concedido às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, nos temos do n.º 3 do artigo 45.º do Código do Trabalho), ou ainda nos casos de dispensa de trabalho nocturno nos eventuais cinquenta e seis dias após o parto, caso a trabalhadora não tivesse querido gozar o direito a cento e doze dias de dispensa antes do parto, direito que lhe é conferido pela alínea *a)* do n.º 1 do artigo 47.º do Código do Trabalho, pois em ambas as situações se visa acautelar o regresso voluntário da trabalhadora puérpera, após as seis semanas de licença de maternidade obrigatória, prevista no n.º 4 do artigo 35.º do Código do Trabalho, e não um regime próprio para as situações de começo de uma relação contratual laboral, quando esteja em causa uma mulher trabalhadora que teve um parto em momento anterior ao início dessa relação, e nos 120 dias posteriores a esse facto.

2.13. Assim, se a trabalhadora após a informação do seu estado decidir exercer o seu direito à licença por maternidade, poderá fazê-lo, não sendo determinante para a aferição do direito à licença por maternidade que o parto ocorra na vigência de um contrato de trabalho, mas sim que a mãe, quando pretender exercer esse direito, seja titular de um contrato de trabalho ficando, nesse caso, suspensos o deveres essenciais caracterizadores do contrato de trabalho, o dever da trabalhadora de prestar trabalho efectivo e o dever do empregador de pagar uma retribuição por esse trabalho.

III – CONCLUSÃO

3.1. De acordo com o exposto, e ainda que estes pareceres tenham natureza meramente consultiva, sendo desprovidos de qualquer obrigatoriedade quanto às suas conclusões, a CITE delibera, ao abrigo da competência prevista no artigo 494.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que, no seu entender:

a) Os direitos consagrados no Código do Trabalho sobre maternidade e paternidade aplicam-se aos sujeitos de uma relação jurídica de emprego, titulada por uma relação de trabalho de natureza pública ou privada;

b) O direito à licença por maternidade não está dependente da ocorrência do parto na vigência de um contrato de trabalho;
c) A trabalhadora que seja parturiente só beneficiará da protecção que lhe é concedida se informar o empregador do seu estado, mediante apresentação de atestado médico e durante o período de 120 dias após o parto, na observância dos princípios da boa-fé contratual;
d) Qualquer atitude do empregador que obste à celebração do contrato de trabalho, por este motivo, constitui discriminação em função da maternidade/paternidade, nos termos do artigo 33.º da Lei n.º 35/ /2004, de 29 de Julho.

3.2. O presente parecer deverá ser comunicado ao interessado.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE OUTUBRO DE 2008

PARECER N.º 100/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 439 – DP/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 23/09/2008, a CITE recebeu da instrutora do procedimento disciplinar aberto pela empresa …, S.A., pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora puérpera …, a exercer funções de *Terceiro Caixeiro,* vulgarmente conhecida na empresa como *Chefe de Turno.*

1.2. Da nota de culpa, enviada à trabalhadora em 25/06/2008 e entregue em 27/06/2008, constam sucintamente as seguintes alegações:

- A trabalhadora está ao serviço da empresa desde 14/08/2003;
- Exerce a sua actividade de *Terceiro Caixeiro* ou *Chefe de Turno,* na loja da empresa no Centro Comercial …;
- No dia 28/04/2008, após reunião do Auditor da empresa com as colaboradoras daquela loja, o referido Auditor tomou conhecimento de várias infracções cometidas pela trabalhadora;
- No dia 14/03/2008, a responsável da loja, acompanhada pela colaboradora …, ao confirmar os processos …, verificou a existência de um processo com três activações de pós pagos em nome de …;
- A responsável da loja verificou que, no local onde é suposto constar a assinatura do cliente, estava uma colagem da assinatura do bilhete de identidade do mesmo, sendo visível a olho nu a banda de segurança do bilhete de identidade como a expressão *assinatura do portador (signature du titulaire – signature of bearer);*
- No dia 15/03/2008, a responsável da loja confrontou a trabalhadora com a situação, tendo esta respondido que o suposto cliente teria estado na loja a efectuar uma alteração de tarifário do seu telemóvel, mas não assinara o contrato e por essa razão a trabalhadora, por livre vontade, decidira falsificar a assinatura do cliente de forma grosseira, tirando uma fotocópia do bilhete de identidade e recortando a parte onde consta a assinatura fazendo uma colagem;
- Posteriormente, enviou por fax o referido contrato com a assinatura falsificada, para activação dos cartões pelo operador móvel …, deitando fora os originais e mantendo apenas em seu poder a cópia do processo na pasta de arquivos;

– A responsável da loja requereu de imediato à trabalhadora que preenchesse novos contratos e entrasse em contacto com o cliente para que este se deslocasse à loja para os assinar, a fim de se regularizar a situação junto da …;
– Foi enviada uma mensagem *(sms)* para o telemóvel disponível do cliente n.º …;
– Até ao dia 03/04/2008, os novos contratos não tinham sido assinados pelo cliente, tendo a … bloqueado os três números de telefone, já que, depois de activos e em apenas dois dias, tiveram um consumo aproximado de € 3.300,00;
– Os factos supramencionados são considerados muito graves, prejudicando o bom nome da empresa;
– Em 31/03/2008, a cliente …, filha do proprietário da empresa …, *L.da,* apareceu na loja para falar com a trabalhadora, mas foi atendida pelas outras colaboradoras da loja … e …, que foram informadas que a cliente tinha estado na loja no dia 07/03/2008, para adquirir um equipamento NOKIA 1208 com o n.º de série …, e combinara com a trabalhadora que fosse enviado à empresa um comercial da área de vendas empresariais com vista à transferência de todos os números de telefone da empresa para um *Pack Minutos PME,* com tarifário adequado à empresa;
– Como o comercial nunca aparecera, a cliente tinha-se dirigido à loja;
– As colaboradoras da loja verificaram, através da linha de apoio da operadora móvel …, que o processo teria dado entrada no dia 12/03/2008, através da empresa …, também agente da …, e que os cinco cartões da empresa da cliente já se encontravam activos;
– A trabalhadora utilizou a empresa onde trabalha para angariar clientes através de outro agente que não a sua entidade empregadora;
– A trabalhadora cometeu infracções graves e cometeu crime de falsificação de documento;
– A trabalhadora tem demonstrado pouco ou nenhum zelo e diligência no exercício das suas funções, bem como uma total falta de lealdade para com a sua entidade empregadora;
– A trabalhadora violou os deveres de respeito, urbanidade e probidade pelo empregador, companheiros de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
– Estes comportamentos são culposos e pela sua gravidade e consequências tornam imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

1.3. De acordo com a informação da empresa, a trabalhadora não apresentou resposta à nota de culpa.

1.4. Do presente processo disciplinar constam, para além da peça processual supramencionada, os seguintes elementos:

– Comprovativo de envio e recepção de documentos;
– Cópia de bilhete de identidade e contribuinte de …;
– Duas propostas de acordo de adesão de serviços telefónicos, documento 1.

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 regalias.[1]
Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

2.1.1. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre 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 à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante se presume feito sem justa causa.
Cabe 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, emitir o parecer referido.

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 previstos na lei.[2]
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 todas as questões relacionadas com a observância dos requisitos procedimentais.

2.3. A trabalhadora, a exercer funções de Chefe de Turno, vem acusada de ter violado o dever de zelo, de lealdade, de respeito, de urbanidade e probidade pelo empregador, companheiros de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa por, alegadamente, ter falsificado a assinatura de um cliente através da fotocópia recortada

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

[2] Artigos 383.º, 411.º e seguintes do Código do Trabalho.

da assinatura do bilhete de identidade do mesmo e colada em duas propostas de adesão a serviço telefónico, e ainda por ter utilizado a sua entidade empregadora para angariar clientes para um outro agente da …

2.4. 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, determinada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.

2.5. A entidade empregadora junta ao processo como prova da existência dos factos relatados e imputados à trabalhadora, passíveis de determinar a justa causa para o seu despedimento, apenas as cópias de duas propostas de acordo de adesão e fotocópia do bilhete de identidade do cliente … Tais documentos não são, desde logo, passíveis de produzir qualquer prova relacionada com a eventual angariação de clientes, feita pela trabalhadora, para outra empresa concorrente da entidade empregadora, e não comprovam inequivocamente o nexo de causalidade entre o facto notório referente à colagem de uma fotocópia de uma assinatura de um bilhete de identidade de um cliente e o grau de culpa da trabalhadora. De facto, as propostas de acordo de adesão juntas ao processo não mencionam data, nem o código do vendedor. Consta apenas um nome pouco legível, que, a admitir que corresponda a …, não comprova que se trate desta trabalhadora puérpera.

2.6. Não obstante a entidade empregadora não ter junto prova inequívoca em como a trabalhadora puérpera está a ser despedida com justa causa, mesmo que o tivesse feito subsistiam duas razões procedimentais:

– A primeira relacionada com a caducidade do procedimento disciplinar, nos termos do n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho, uma vez que os factos que são imputados à trabalhadora foram do conhecimento da responsável da loja, em 14/03/2008, de acordo com a afirmação constante do artigo 4.º da nota de culpa, e sem ser possível aferir quem tem a competência disciplinar, só, em 28/04/ /2008, o auditor da empresa tomou conhecimento das infracções, não sendo por isso inequívoco que aquele prazo de caducidade não tenha ocorrido, uma vez que a nota de culpa só foi comunicada à trabalhadora em 25/06/2008.
– A segunda relacionada com a caducidade do prazo referente ao direito de aplicar sanção, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 415.º do Código do Trabalho, uma vez que, de acordo com as indicações do processo, a trabalhadora recebeu a nota de culpa em 27/06/2008, e dispunha de 10 dias úteis para responder a essa nota de culpa, ou seja, poderia tê-lo feito até ao dia 11/07/2008. Não o tendo feito,

após esta data a entidade empregadora tinha 30 dias para proferir a decisão, sob pena de ineficácia do despedimento.

Neste sentido se pronunciou o Tribunal da Relação de …, Acórdão referente ao Processo …, de 15/07/2008, nos seguintes termos: *(...) o prazo de 30 dias para proferir decisão só pode iniciar-se quando se mostra encerrada a fase da instrução do processo, de que trata o artigo 414.º do Código do Trabalho.*
Daí que não seja descabida a invocação da regra do artigo 329.º do Código Civil, cuja aplicabilidade (...) em nada se mostra prejudicada pelo artigo 415.º, n.º 1, do Código do Trabalho. O que ali se enuncia («o prazo de caducidade, se a lei não fixar outra data, começa a correr no momento em que o direito puder legalmente ser exercido») é um princípio geral de Direito, que é válido para todo e qualquer prazo de caducidade.
Nesse sentido, e como parece óbvio, o direito a proferir a decisão de despedimento, se for esse o caso, só assiste ao empregador após concluídas as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador arguido na resposta à nota de culpa, ou após decorrido o prazo de dez dias úteis que a lei (artigo 413.º do Código do Trabalho) lhe faculta para o efeito, se nada vier a ser requerido.
É claro que, tratando-se de um despedimento de trabalhadora puérpera, a entidade empregadora está obrigada a solicitar o parecer prévio à CITE, após as diligências probatórias referidas no n.º 3 do artigo 414.º do Código do Trabalho, sob pena de invalidade do procedimento disciplinar, mas, nestes casos e como bem se demonstrou no Parecer n.º 50/ /CITE/2004:

2.3. Estabelece o artigo 328.º do Código Civil que «o prazo de caducidade não se suspende nem se interrompe senão nos casos em que a lei o determine» e o artigo 331.º n.º 1 do mesmo Código refere que «só impede a caducidade a prática, dentro do prazo legal ou convencional, do acto a que a lei ou convenção atribua efeito impeditivo».

2.4. Ora, ao dizer no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que «o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade», ou seja, desta Comissão, o legislador pretendeu atribuir ao acto de solicitação obrigatória deste parecer o efeito impeditivo da caducidade do direito de aplicar a sanção, desde que o aludido acto seja praticado dentro do prazo legal ou convencional.

2.5. Sucede que a lei (artigo 51.º do Código do Trabalho e artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que o regulamenta) não prevê

qualquer prazo para o empregador solicitar o referido parecer, mas se este for pedido, após o decurso do prazo previsto no n.º 1 do artigo 415.º do Código do Trabalho, o direito do empregador a aplicar a sanção caduca, pelo que, para fazer funcionar o n.º 1 do artigo 331.º do Código Civil e impedir que esse direito caduque, é necessário que a solicitação do parecer prévio previsto no artigo 51.º do Código do Trabalho ocorra durante o prazo de 30 dias, previsto no n.º 1 do artigo 415.º do mesmo Código, impedindo assim, que este prazo de caducidade continue a correr, até que seja emitido o parecer solicitado à CITE, que tem um prazo, também, de 30 dias, ou, no caso de não ser emitido esse parecer, até que decorra este prazo.

Assim, e quanto à caducidade do direito a aplicar a sanção, tendo a entidade empregadora solicitado o parecer à CITE em 22/09/2008, tal facto não poderá produzir qualquer efeito impeditivo do decurso de um prazo de caducidade que já se encontra inequivocamente ultrapassado.

2.7. Em face da análise realizada ao presente processo disciplinar, afigura-se que os elementos probatórios, juntos ao processo pela entidade empregadora, não são passíveis de ilidir a presunção legal prevista no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, porquanto não é realizada prova suficiente que demonstra inequivocamente o nexo de causalidade entre os factos praticados pela trabalhadora, o seu grau de culpa e a impossibilidade de manutenção do vínculo laboral.
De qualquer forma, o despedimento em causa padece de ineficácia por decurso do prazo de caducidade determinado no n.º 1 do artigo 415.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

3.1. Nos termos expostos no presente parecer, afigura-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção legal que define que o despedimento por facto imputável a trabalhadora puérpera se presume feito sem justa causa, conforme o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE opõe-se ao despedimento da trabalhadora puérpera …, por se afigurar que tal despedimento pode constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE OUTUBRO DE 2008

PARECER N.º 101/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 411 – DG/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 08/09/2008, a CITE recebeu da Gerência da sociedade …, L.da, cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida …, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.2. Datada de 11/08/2008, a nota de culpa apresentada pela entidade empregadora à trabalhadora arguida refere o seguinte:

1.2.1. *Nos passados dias 5 e 15, ambos de Julho de 2008, a senhora (trabalhadora arguida) faltou ao serviço da sua entidade empregadora.*

1.2.2. *Não participou as faltas, previamente, e veio, mais tarde, a pretender justificá-las.*

1.2.3. *Para tanto, apresentou dois documentos, alegadamente emitidos pela Clínica ..., intitulados Declaração de Presença, nos quais se continha que a arguida estivera naquela clínica, nos dias acima referidos.*

1.2.4. *Mais se continha nos dois ditos documentos, que a arguida ali estivera para, respectivamente, «ir à consulta materno-infantil», ir à «consulta externa».*

1.2.5. *Como tais documentos suscitassem dúvidas à entidade empregadora, quanto ao seu teor e modo de preenchimento, esta quis saber, daquela clínica, se tais documentos, no seu teor, eram verdadeiros.*

1.2.6. Em resposta escrita, provinda daquela clínica, foi por esta dito: *Para os devidos afeitos declaramos que as declarações de presença referentes à Sr.ª D. ..., do dia 5 e 15 de Julho de 2008, são ambas falsas.*

1.2.7. *Dado o teor deste documento, a conduta da arguida, além do ilícito penal, constitui justa causa para despedimento, nos termos do disposto, nomeadamente, no artigo 396.º, n.º 1, 2 e 3, alínea* f)*, do Código do Trabalho.*

1.2.8. A entidade empregadora conclui que *o procedimento da arguida é de tal modo grave que torna, objectivamente, impossível, a manutenção da relação laboral existente, por culpa, exclusiva, da arguida.*

1.3. A trabalhadora arguida foi devidamente notificada pela entidade empregadora da nota de culpa, não constando do presente processo disciplinar qualquer resposta da referida trabalhadora.

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.*

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea *c)* do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho que *o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa,* pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

2.2.1. Ora, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter falsificado as justificações das faltas ao trabalho dadas por esta nos dias 5 e 15 de Julho de 2008, com base numa declaração da Clínica …, que afirma serem falsas as declarações de presença em consultas nessa mesma Clínica, nos aludidos dias 5 e 15 de Julho de 2008, apresentadas pela referida trabalhadora.

2.2.2. Com efeito, a mencionada declaração não esclarece se foi passada por quem tem competência para o efeito e, essencialmente, não refere quais os motivos que fundamentam a alegada falsidade das declarações de presença em consultas, apresentadas pela trabalhadora arguida, passadas em papel timbrado e com o carimbo da Clínica …, sendo assinadas, uma delas com o nome de …, (por exemplo, por não constar do arquivo das consultas a presença da trabalhadora, por estarem lavradas em impressos que a Clínica não utiliza ou não reconhece como seus, etc.).

2.3. De facto, a entidade empregadora não fez a prova, conforme lhe competia, da alegada falsidade das declarações relativas à justificação das faltas dadas pela trabalhadora arguida constantes da nota de culpa, não resultando provados os requisitos da justa causa de despedimento constantes do artigo 396.º do Código do Trabalho, nomeadamente, da alínea *f)* do n.º 3.

2.4. Assim, face ao que antecede, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida …, em virtude da insuficiência da prova apresentada pela entidade empregadora.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE OUTUBRO DE 2008

PARECER N.º 102/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b)* n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 412 – DG-C/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 08/09/2008, a CITE recebeu da Administração da …, S.A., cópia de um processo de despedimento colectivo, que inclui a trabalhadora grávida …, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.2. Sobre os motivos invocados para o despedimento colectivo, a empresa refere que este *tem por base motivos de mercado e económico-financeiros da empresa, em consequência dos quais se tem assistido ao acumular de prejuízos pela ..., ao longo dos seus sucessivos exercícios.*

1.2.1. *Os resultados financeiros mantêm-se insatisfatórios, apesar dos novos negócios, conseguidos nas últimas semanas e da significativa melhoria da eficiência operacional da empresa.*

1.2.2. *Como medida de reestruturação da empresa, essencial à sua viabilização e continuidade, a ... decidiu proceder à redução do actual Quadro de Pessoal em 37 (trinta e sete) trabalhadores, de entre os trabalhadores de todos os seus departamentos, pretendendo-se desta forma, conciliar a mão-de-obra disponível com as necessidades operacionais da empresa.*

1.3. A empresa refere que *todos os trabalhadores abrangidos irão receber a compensação legal, e que o pagamento destas compensações vai representar, em si mesmo, um significativo esforço financeiro.*

1.4. Segundo a empresa, serviu de base à selecção dos 37 trabalhadores a despedir o critério *do seu custo económico para a empresa, em atenção à categoria profissional que desempenham, estando abrangidos pelo despedimento aqueles que a empresa considera terem um custo mais elevado, sem que se vislumbre a possibilidade da sua reconversão ou reclassificação profissional.*

1.5. A empresa refere ainda que *será respeitado o prazo de 60 dias entre a notificação da intenção de despedimento e a consumação do despedimento* e que nos termos do n.º 1 do artigo 401.º do Código do Trabalho,

a cessação do contrato de trabalho por despedimento colectivo dá ao trabalhador o direito de receber urna indemnização correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses. No caso de fracções de ano, o valor de referência é calculado proporcionalmente.

1.6. Relativamente à trabalhadora em causa, a empresa salienta que a sua *antiguidade é de 27 meses e 27 dias, contando desde a data de admissão em 2 de Junho de 2006 até à previsível data de despedimento no dia 29 de Setembro de 2008, pelo que a indemnização que corresponde é de 3.000,00 euros. A este valor acresce o da remuneração e dos valores devidos a título de subsídios de férias e de Natal até à data em que ocorra o despedimento.*

1.7. Em 28/08/2008, realizou-se uma reunião de informação e negociação entre os representantes da entidade empregadora, os representantes dos trabalhadores a despedir e o representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, tendo alguns trabalhadores demonstrado a sua oposição ao despedimento colectivo que os abrange.

1.8. A trabalhadora grávida inserida no presente processo de despedimento colectivo tem a categoria de escriturária de 2.ª e não se opôs à continuidade do mesmo, tendo apresentado uma contraproposta de indemnização no montante de € 5.000,00.

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.*

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma

trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea *c)* do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres,* que é esta Comissão, conforme alínea *e)* do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta aquele Código.

2.3. Nos termos do artigo 397.º do Código do Trabalho:

1. Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de microempresa e de pequena empresa, por um lado, ou de média e grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2. Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

a) *Motivos de mercado – redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;*
b) *Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;*
c) *Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.*

2.4. Em conformidade com o artigo 419.º do Código do Trabalho:

1. O empregador que pretenda promover um despedimento colectivo comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta,

à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger a intenção de proceder ao despedimento.

2. *A comunicação a que se refere o número anterior deve ser acompanhada de:*

   a) *Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo;*
   b) *Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;*
   c) *Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir;*
   d) *Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;*
   e) *Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;*
   f) *Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da indemnização referida no n.º 1 do artigo 401.º ou da estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.*

3. *Na mesma data deve ser enviada cópia da comunicação e dos documentos previstos no número anterior aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.*
4. *Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos, a intenção de proceder ao despedimento, podendo estes designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis contados da data da recepção daquela comunicação, uma comissão representativa, com o máximo de três ou cinco elementos, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.*
5. *No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão nele designada e aos serviços mencionados no n.º 3 os elementos referidos no n.º 2.*

2.5. No despedimento colectivo *sub judice,* a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado, indicou o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa.

2.5.1. Dado que os 37 trabalhadores a despedir correspondem a uma parte dos postos de trabalho a extinguir, em consequência da reestruturação da empresa, esta indicou os respectivos critérios de selecção daqueles trabalhadores.

2.6. Apesar de alguns trabalhadores terem demonstrado a sua oposição ao despedimento colectivo que os abrange, a trabalhadora grávida inserida no mesmo processo de despedimento não se opôs à continuidade do mesmo, tendo apresentado uma contraproposta de indemnização.

2.6.1. Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora grávida no presente processo de despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo promovido pela …, S.A., da trabalhadora grávida …

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE OUTUBRO DE 2008

PARECER N.º 103/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *c)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 425 – DL-E/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 15/09/2008, a CITE recebeu da …, L.da, cópia de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante …, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/ /2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *c)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.2. A …, L.da refere que *é uma empresa que se dedica à comercialização de materiais de embalagem desde 1990, materiais estes cuja matéria-prima está ligada ao petróleo.*

1.2.1. A actividade da empresa *tem sido afectada pelo momento nacional e internacional que se vive, tanto na comercialização dos produtos, com dificuldades nas vendas e esmagamento das margens, como no que se refere aos recebimentos dos seus clientes e respectivos pagamentos a fornecedores. A situação passa mesmo por não pagamento atempado a fornecedores.*

1.2.2. *Dada a situação enunciada, o banco que tem apoiado (a empresa) em momentos de crise procedeu à reavaliação do risco que representamos e atribui-nos um* spread *quase insuportável, como se pode* verificar pela carta do Banco Espírito Santo, enviada à empresa em Julho de 2008 (documento n.º 2).

1.2.3. *A ... é uma empresa de dimensão muito reduzida, tendo apenas duas trabalhadoras no escritório, com a categoria de técnicas administrativas, uma técnica de vendas e um distribuidor, além do sócio-gerente que dá apoio em todas as áreas, conforme se pode constatar pelo mapa de pessoal* (documento n.º 3).

1.3. *Perante a situação descrita, vimo-nos obrigados a proceder à extinção de um posto de trabalho no escritório da empresa, por ser a única área funcional onde existem duas trabalhadoras com o mesmo conteúdo funcional e categoria profissional, sendo a ... a trabalhadora que preenche os requisitos do artigo 403.º do Código do Trabalho.*

1.3.1. *Para tal, deu-se cumprimento ao estatuído no artigo 398.º e seguintes da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, Código do Trabalho, tendo a empresa procedido ao aviso prévio da trabalhadora cujo posto de trabalho se pretende extinguir com a antecedência de 60 dias, dispensando-a das suas funções para procurar novo trabalho, explicando o seu direito à denúncia do contrato sem perda de direito a compensação, qual a compensação, a justificação da extinção do posto de trabalho e o cumprimento dos requisitos necessários, nomeadamente os referidos nos n.os 1 e 2 do artigo 403.º (do Código do Trabalho), conforme pode ser verificado na carta que lhe foi dirigida e de que a trabalhadora tomou conhecimento, tendo declarado, então, que nada tinha a opor por conhecer a situação da empresa.*

1.3.2. *A trabalhadora que ocupa o posto de trabalho que se pretende extinguir foi mãe em Março de 2008, sendo, portanto, ainda lactante. Esta situação está abrangida pelo disposto no artigo 51.º do Código do Trabalho, de protecção no despedimento, pelo que, face ao exposto, vimos solicitar o parecer prévio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego para se proceder à extinção do posto de trabalho da técnica administrativa ...*

1.4. Efectivamente, em 01/09/2008, a empresa comunicou à trabalhadora a sua decisão de extinguir o seu posto de trabalho, com os fundamentos supracitados, tendo esta tomado conhecimento, nesta mesma data, da referida comunicação, acrescentando, nada ter a opor à mesma.

1.4.1. Não consta do processo, que a trabalhadora tenha apresentado qualquer outra resposta, nos 10 dias posteriores à data da referida comunicação.

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.

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea *c)* do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres,* que é esta Comissão, conforme artigo 494.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta aquele Código.

2.2.1. É de salientar que, nos termos do citado n.º 4 do artigo 51.º do Código do Trabalho, *é inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova desse facto ao empregador.*

2.3. De facto, o desequilíbrio económico-financeiro alegado pela empresa fundamenta a extinção do posto de trabalho em causa.

2.3.1. Segundo o quadro de pessoal da empresa, existem duas trabalhadoras com a categoria profissional de técnica administrativa, optando a empresa por extinguir o posto de trabalho da trabalhadora admitida há menos tempo na empresa.

2.4. Com efeito, a situação em causa configura um caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, tendo o empregador procedido à comunicação prevista no artigo 423.º do Código do Trabalho e ao preenchimento dos requisitos a que alude o artigo 403.º do mesmo Código.

2.5. Além do mais, é de salientar que a trabalhadora objecto do processo de despedimento em causa não se opõe ao prosseguimento do mesmo.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante …, promovido pela empresa …, L.^{da}, por considerar não se verificarem indícios de discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE OUTUBRO DE 2008

PARECER N.º 104/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 444 – DG/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 26/09/2008, a CITE recebeu da empresa …, L.da, cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida …, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.2. Na nota de culpa, a entidade empregadora refere que *a arguida exerce as funções de costureira especializada.*

1.2.1. A entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter faltado ao serviço, *no período de 3 de Janeiro de 2008 a 18 de Junho de 2008, os períodos de tempo que se passam a referir:*

JANEIRO de 2008	***PERÍODO***
dia 3 (Quinta-feira)	*8 horas (dia completo)*
dia 7 (Segunda-feira)	*8 horas (dia completo)*
dia 8 (Terça-feira)	*8 horas (dia completo)*
dia 9 (Quarta-feira	*8 horas (dia completo)*
dia 10 (Quinta-feira)	*8 horas (dia completo)*
dia 11 (Sexta-feira)	*8 horas (dia completo)*
dia 14 (Segunda-feira)	*8 horas (dia completo)*
dia 15 (Terça-feira)	*8 horas (dia completo)*
dia 16 (Quarta-feira)	*8 horas (dia completo)*
dia 17 (Quinta-feira)	*8 horas (dia completo)*
dia 18 (Sexta-feira)	*8 horas (dia completo)*

FEVEREIRO de 2008	***PERÍODO***
dia 13 (Quarta-feira)	*3,5 horas*
dia 18 (Segunda-feira)	*8 horas (dia completo)*

MARÇO de 2008	***PERÍODO***
dia 25 (Terça-feira)	*3,5 horas*
dia 26 (Quarta-feira)	*8 horas (dia completo)*

ABRIL de 2008	***PERÍODO***
dia 7 (Segunda-feira)	*8 horas (dia completo)*
dia 21 (Segunda-feira)	*8 horas (dia completo)*

MAIO de 2008	***PERÍODO***
dia 6 (Terça-feira)	*5,5 horas*
dia 7 (Quarta-feira)	*8 horas (dia completo)*
dia 8 (Quinta-feira)	*8 horas (dia completo)*

JUNHO de 2008	***PERÍODO***
dia 11 (Quarta-feira)	*8 horas (dia completo)*
dia 12 (Quinta-feira)	*8 horas (dia completo)*
dia 13 (Sexta-feira)	*8 horas (dia completo)*
dia 16 (Segunda-feira)	*8 horas (dia completo)*
dia 17 (Terça-feira)	*3,5 horas*
dia 18 (Quarta-feira)	*8 horas (dia completo)*

1.2.2. Alega a entidade empregadora que *a trabalhadora arguida deu, deste modo, durante o período compreendido entre Janeiro de 2008 e o mês de Junho de 2008, 24 dias de faltas injustificadas, sendo que durante o mês de Janeiro de 2008 deu 10 dias de faltas seguidas, revelando um elevado grau de absentismo e de desleixo.*

1.2.3. *A arguida não apresentou qualquer justificação para as faltas anteriormente referidas, nem as mesmas foram previamente ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, razão pela qual as mesmas lhe foram descontadas no salário dos respectivos meses.*

1.2.4. *Sendo certo que a arguida esteve de baixa médica no mês de Maio de 2008 do dia 11 ao dia 16 inclusive e no mês de Junho de 2008 do dia 19 ao dia 30 inclusive.*

1.2.5. *Constitui dever da trabalhadora comparecer ao serviço com assiduidade, pois, as faltas dadas pela arguida determinam para a empresa um prejuízo efectivo, de difícil determinação, na medida em que não sendo do seu conhecimento que a trabalhadora faltaria determinaram dificuldades nos serviços, nomeadamente no que diz respeito à programação dos trabalhos a realizar.*

1.2.6. *A arguida causou deste modo prejuízos à empresa, nomeadamente o correspondente ao tempo que a operação que executava na linha de produção que consistia em casear*

casacos ficou sem ser executada devido ao facto de a arguida não a ter realizado, o que originou necessariamente uma quebra e um atraso na produção da empresa, uma vez que se trata de produção em linha e assim sendo ao não ser executada a operação anterior a seguinte não pode ser realizada.

1.2.7. *A arguida, apesar de alertada por várias vezes para a necessidade de prestar o seu trabalho com assiduidade e de ter que comunicar à entidade patronal quando falta e apresentar justificação para as faltas, nunca se preocupou em o fazer.*

1.2.8. *Além do que à arguida, também, não são estranhas as dificuldades da empresa, bem como as preocupações no sentido de reduzir o absentismo na empresa e melhorar a produtividade.*

1.2.9. *Em suma, o comportamento imputado à arguida originou um efectivo atraso na produção da empresa, situação extremamente grave num período em que a empresa tem cada vez mais dificuldades em competir com os demais concorrentes, quer internos quer externos, do sector.*

1.2.10. A entidade empregadora conclui que *a culpa que a arguida tem, está patente no facto de não comparecer ao serviço com assiduidade, quando é sua obrigação fazê-lo* e que os seus comportamentos *consubstanciam diversas e reiteradas violações graves e culposas dos deveres do trabalhador previstos, nomeadamente nas alíneas* b), c), d) *e* g) *do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho. Sendo que, tal comportamento nos termos da alínea* g) *do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho constitui justa causa de despedimento.*

1.2.11. A empresa acrescenta que *pelas razões referidas, dada a gravidade do comportamento da Arguida, reiteração e consequências, verifica-se uma quebra na relação de confiança subjacente ao contrato de trabalho, e como tal é imediata e praticamente impossível a manutenção da relação de trabalho.*

1.3. A trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa, alegando que *não corresponde à verdade a totalidade dos períodos de ausência que vêm discriminados na nota de culpa e que (lhe) são atribuídos.*

1.3.1. *É certo que faltou algumas vezes mas, sempre que tal sucedeu, tais ausências foram motivadas por razões de saúde da trabalhadora.*

1.3.2. *Aliás, a trabalhadora sempre deu da situação conhecimento aos seus superiores hierárquicos que, por reconhecerem a sua*

impossibilidade para trabalhar em tais períodos, lhes deram ordens para abandonar o serviço.

1.3.3. *A forma como a trabalhadora justificou as respectivas ausências foi a mesma que sempre utilizou nos cerca de 20 anos que leva ao serviço da firma sem que alguma vez tenha por parte desta merecido qualquer reparo.*

1.3.4. A trabalhadora arguida conclui que *face à prática institucionalizada da firma relativamente a esta questão, o despedimento sempre haveria de ter-se por uma sanção inadequada porque qualquer outra ainda que os factos se verificassem nos termos em que vêm relatados na nota de culpa, seria contramotivo bastante para a trabalhadora arredar caminho de tais práticas e assim se salvaguardar a relação de trabalho que já é longa e sem quaisquer antecedentes disciplinares,* devendo *o presente processo disciplinar ser mandado arquivar, ou, se outro for o entendimento, ser aplicada à trabalhadora uma sanção disciplinar que privilegie a salvaguarda do seu posto de trabalho.*

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.*

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corres-

ponde actualmente à alínea *c)* do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho que *o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa,* pelo que a entidade patronal tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

2.3. A empresa acusa a trabalhadora arguida de, desde Janeiro de 2008 até Junho de 2008, ter dado 24 dias de faltas injustificadas, sendo que durante o mês de Janeiro de 2008 deu 10 dias de faltas seguidas.

2.4. A empresa não comprovou as referidas faltas através do registo a que alude a última parte da alínea *j)* do artigo 120.º do Código do Trabalho.

2.5. A falta injustificada constitui uma violação culposa do dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, previsto na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, e, por consequência uma infracção, que pode ser objecto de sanção disciplinar, aplicável, nos termos dos artigos 366.º a 369.º do referido Código.

2.6. Assim, nos termos da alínea *g) in fine* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, constitui justa causa de despedimento do trabalhador, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, nomeadamente, quando o número de faltas injustificadas atingir em cada ano civil 10 interpoladas.

2.7. É jurisprudência praticamente uniforme, nomeadamente, o Acordão do Supremo Tribunal de Justiça de 15/02/2006, Processo n.º 05S2844, que, apesar de verificadas cinco faltas seguidas ou dez interpoladas injustificadas, têm que estar preenchidos os demais requisitos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, para que o empregador possa proceder legalmente ao despedimento do trabalhador com justa causa.

2.7.1. A gravidade da culpa da trabalhadora arguida, ao faltar injustificadamente, não assume a mesma relevância que assumiria se o empregador demonstrasse (e não alegasse apenas, como no caso *sub judice*) que essas ausências eram prejudiciais para a sua empresa, por desconhecer a justificação das mesmas.

2.8. Assim, face à inexistência de prova, relativamente à factualidade invocada, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que não se afigura existir justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida …, em virtude da insuficiência da prova apresentada pela entidade empregadora.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 24 DE OUTUBRO DE 2008

PARECER N.º 105/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 443 – DG/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 25 de Setembro de 2008, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos da legislação mencionada em epígrafe, formulado pela Direcção de Recursos Humanos da empresa …, S.A., relativamente à trabalhadora grávida …

1.1.1. No pedido formulado à CITE, a entidade patronal refere que tomou conhecimento da gravidez da trabalhadora com a junção por esta da declaração médica que acompanhou a resposta à nota de culpa, e que não vê razão para alterar a intenção de aplicar a sanção disciplinar de despedimento com justa causa quer à trabalhadora arguida, quer ao seu colega …, intenção essa que já manifestara aquando do envio das respectivas notas de culpa.

1.1.2. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à arguida.

1.1.3. O processo disciplinar foi mandado instaurar pela direcção da empresa, na sequência de aquela direcção ter tomado conhecimento dos factos que imputa à trabalhadora na nota de culpa, através de uma participação disciplinar apresentada pelo chefe de turno …

1.1.4. Da nota de culpa (enviada à trabalhadora em 31 de Julho de 2008 e recebida por esta na mesma data) consta que a arguida, que exerce as funções inerentes à categoria profissional de operador especializado de 3.ª, foi admitida ao serviço da empresa, em 22 de Setembro de 2003.

1.1.5. Da mencionada nota de culpa consta, ainda que, no dia 12 de Julho de 2008, a arguida após ter assistido a uma discussão entre o colega … e o colega … se dirigiu ao referido …, a quem disse: *Eu não tenho nada a ver com isso, mas tu aqui só fazes merda,* o que levou este a chamar a arguida de *gaiata* e a referir que se ela fosse um rapaz *metia-lhe a mão na cara* (artigos 3.º a 6.º da nota de culpa).

Perante tal, a arguida deu uma bofetada ao seu colega, que foi ouvida pela trabalhadora …, e o referido … agarrou a trabalhadora pelo pescoço com a mão, num gesto de apertar (artigo 8.º da nota de culpa).
Embora a trabalhadora … tenha ido para junto da arguida e do trabalhador … e os tenha separado, estes continuaram a agredir-se mutuamente (artigo 9.º da nota de culpa).

1.1.6. No dia 13 de Julho de 2008, a trabalhadora arguida e o seu colega … apresentaram-se ao serviço e confirmaram as referidas agressões perante o chefe de turno e perante outros colaboradores da empresa, pelo que, de acordo com indicação do referido chefe, os arguidos abandonaram as instalações da entidade patronal (artigo 11.º da nota de culpa).

1.1.7. A trabalhadora foi suspensa preventivamente do exercício de funções no dia 13 de Julho de 2008 (artigo 12.º da nota de culpa).

1.1.8. A entidade patronal considera que os factos descritos são graves e que qualquer forma de agressão, verbal ou física, nas instalações da entidade patronal perturba o normal funcionamento da actividade da empresa e degrada as relações de trabalho.

1.1.9. Com tal conduta, a arguida violou os deveres a que se encontrava adstrita, de acordo com o previsto nas alíneas *a)* e *c)* do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, e nas alíneas *a)* e *c)* da cláusula 19.º do Contrato Colectivo de Trabalho, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 17, de 8 de Agosto de 2006.

1.1.10. A conduta culposa da arguida, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho e constitui justa causa de despedimento, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho, sendo intenção da empresa proceder ao seu despedimento.

1.1.11. A entidade patronal fixou à trabalhadora um prazo de 10 dias úteis, para, querendo, apresentar a sua defesa e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

1.2. Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora alegou que, na sequência do seu colega … não ter acedido a um pedido de ajuda feito pelo traba-

lhador … sentiu-se na obrigação de alertar e de ensinar o colega, tendo em conta os interesses da …
No entanto, e talvez por este se ter exaltado com o colega …, o referido … lhe disse: *Cala-te gaiata de merda – cresce e aparece. Quem és tu para me vires dizer o que devo ou não fazer – Eu sei muito bem qual é o meu trabalho, não preciso que ninguém me diga nada,* o que a levou a declarar o que se transcreve: *Podias admitir que não estavas a fazer bem, e perguntar como é que se faz.*
De seguida, este afirmou que *não admitia que lhe dissesse fosse o que fosse acerca do trabalho dele,* e mandou-a para *o caralho,* e que não queria mais conversas consigo e que sabia muito bem o que fazia.
Mais referiu que o seu colega proferiu ainda as frases que se transcrevem: *Se fosses um rapaz metia-te a mão na cara, e nunca mais me digas nada, senão não sei o que te hei-de fazer,* e que, enquanto proferia tais expressões e ameaças, veio na sua direcção e, com um dedo encostado à cara, a fez recuar e inclinar para trás, a fim de evitar que lhe tocasse, tendo a arguida referido a frase que se transcreve: *estás-te a passar ou quê!* Perante tal, deu uma bofetada ao colega, *a qual não foi mais que um simples encostar da mão à cara dele,* pois na verdade estava toda inclinada para trás e sem forças nem equilíbrio para lhe dar uma bofetada na verdadeira acepção da palavra, tanto mais que estava com as mãos à frente da cara a tentar proteger-se, uma vez que estava convencida, como ainda está, que ele lhe iria bater. De seguida, o colega … agarrou-se ao seu pescoço e apertou-o ao ponto de ficar sem poder respirar, o que levou a que tivesse apresentado queixa ao chefe de turno.

1.2.1. A trabalhadora requereu a audição de seis testemunhas, nomeadamente do chefe de turno e de outros colaboradores da empresa.

- A testemunha … referiu que, embora não tenha presenciado os factos, viu a arguida a chorar e agarrada ao pescoço, dirigindo-se ao chefe de turno.
- A testemunha … referiu que, na data dos acontecimentos, chamou a atenção do arguido … para o facto de estar a desenrolar uma bobine e que tal trabalho não ficasse para os colegas do turno seguinte, tendo este, inicialmente quando lhe foi perguntado se sabia mudar bobines, respondido que não, mas que acabara por confirmar que sabia mudar bobines. Face ao que precede, disse ao arguido que apenas teria que desenrolar o fio que estivesse enrolado e voltar a colocar a bobine no lugar, tendo o arguido … declarado que não recebia ordens de ninguém. Uma vez que não tinha dado

nenhuma ordem, mas apenas aconselhado o colega, deu por terminada a conversa e virou as costas, e dirigiu-se à linha de produção.

– A testemunha … (chefe de equipa na área de *barwelding*) referiu que não presenciou os factos constantes da nota de culpa, e que não tem uma noção muito precisa do perfil da arguida, mas que o arguido … é bom trabalhador e pessoa pacífica e que nunca causou problemas com outros colegas.
– A testemunha … referiu que presenciou parte dos factos e que o arguido … lhe solicitou para desenrolar o fio da bobine, *e que quando se preparava para o fazer constatou que o ... e o ... mantinham um diálogo um tanto acalorado relativamente ao facto de o arguido ainda não ter desenrolado a dita bobine, perguntando-lhe se ele não o sabia fazer.* Mais referiu que, após ter terminado o diálogo *o ... abandonou o local de forma abrupta e arrogante, virando as costas ao arguido* …, e que, quando algum colega faz uma pausa para comer, as máquinas continuam a laborar, sendo os outros colegas que ficam encarregados de ver se as mesmas estão a trabalhar devidamente.

  Pela testemunha foi ainda referido que o arguido … proferiu as frases injuriosas e difamatórias indicadas pela arguida na resposta à nota de culpa e que ouviu a arguida a dar uma chapada ao …, e que este a agarrou pelo pescoço e o apertou.
– A testemunha … (chefe de turno) referiu que não presenciou os factos constantes da nota de culpa, mas que, no final do turno do dia 12 de Julho de 2008, reuniu com os trabalhadores envolvidos e que, devido ao facto de ambos se encontrarem exaltados, decidiu voltar a reunir com ambos no início do turno seguinte, tendo ambos confessado as agressões infringidas um ao outro, naquela ocasião.
– A testemunha … (chefe de equipa na área de prensas) referiu que não assistiu aos factos de que os trabalhadores são acusados, mas que ambos os arguidos são bons trabalhadores.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Em primeiro lugar, importa salientar que, relativamente à alegação da entidade patronal, *apenas tomou conhecimento da gravidez da trabalhadora na data e com a junção por esta da declaração médica que acompanhou a resposta à nota de culpa* – tal considera-se irrelevante, na medida em que a lei não refere o momento em que a trabalhadora deve informar o empregador do seu estado de gestação, por escrito, com

apresentação de atestado médico (cfr. alínea *a)* do artigo 34.º do Código do Trabalho), pelo que o presente pedido de parecer surge no âmbito do cumprimento imposto pelo n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

2.1.1. No que diz respeito às acusações constantes da nota de culpa, dos dados do processo retira-se que, no dia 12 de Julho de 2008, a arguida e o seu colega … se envolveram numa discussão e se ofenderam mutuamente, devido ao facto de o colega … não ter ajudado o referido … a desenrolar uma bobine (cfr. resposta à nota de culpa apresentada pela arguida e depoimento de …).
Dos dados do processo, retira-se ainda que, após os arguidos se terem agredido verbalmente, a trabalhadora arguida desferiu uma bofetada ao arguido… e este lhe agarrou o pescoço com a mão (cfr. resposta da arguida e depoimento de …).
Mais se retira dos dados do processo que, no final do turno, a arguida dirigiu-se ao chefe de turno … e deu a este conhecimento dos factos ocorridos no dia 12 de Junho de 2008, e que a arguida e o seu colega confessaram os factos perante aquele superior hierárquico no dia seguinte (cfr. resposta da trabalhadora e depoimento da testemunha …).
Face ao que precede, e considerando que a trabalhadora não foi objecto de tratamento diferente pelo facto de se encontrar grávida (uma vez que ao arguido … também foi instaurado processo disciplinar e que a entidade patronal tem intenção de aplicar ao mesmo também a sanção de despedimento), afigura-se-nos que a arguida violou culposamente o dever de respeitar e tratar com urbanidade e probidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos e os companheiros de trabalho, não sendo aceitável tal, uma vez que tais comportamentos não só perturbaram o funcionamento da empresa como degradaram as relações entre empregador e trabalhador/a e entre trabalhador/a e colegas. Desta forma, a trabalhadora violou os deveres profissionais que lhe são impostos pelas alíneas *a)* e *c)* do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, enquadrando-se o seu comportamento nos n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, pelo que a sanção de despedimento é adequada ao presente caso, visto a trabalhadora com o seu comportamento ter impossibilitado a relação laboral.

III – CONCLUSÃO

3.1. A entidade patronal comprovou os factos imputados à arguida na nota de culpa, que são graves e impossibilitam a continuação da relação laboral.

3.1.1. Face ao que antecede, afigura-se-nos que a empresa …, S.A., logrou ilidir a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, sendo o parecer favorável ao despedimento da trabalhadora grávida …

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 24 DE OUTUBRO DE 2008

PARECER N.º 106/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *c)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho Processo n.º 455 – DG-E/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 3 de Outubro de 2008, a CITE recebeu da …, L.da, pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida …, a exercer funções de farmacêutica, no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho.

1.2. Conforme informação constante do pedido que a referida farmácia dirige à CITE, não existe na empresa comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou sindical.

1.3. Da comunicação da extinção de posto de trabalho dirigida à trabalhadora, em 15 de Setembro de 2008, consta, sucintamente, que:

– A intenção de extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida decorre da necessidade de reestruturação da empresa por motivo de grandes dificuldades económicas, que têm afectado o sector, designadamente as políticas adoptadas para os preços dos medicamentos, a abertura de espaços para-farmacêuticos, a deslocalização das farmácias das zonas rurais para as zonas urbanas e a dispensa de prestação de serviço nocturno, que se traduzem, em concreto, nas seguintes mudanças:

  a) As margens passaram de 20 para 18.25;
  b) Abriram cinco espaços para-farmacêuticos em …, dois dos quais em grandes superfícies;
  c) Está em funcionamento mais uma farmácia em …, e estará outra em breve;
  d) Abrirá, em breve, uma farmácia, nas instalações hospitalares, de livre acesso aos utentes e com serviço de 24 horas por dia;

– Todas estas situações criaram um forte desequilíbrio económico/ /financeiro da empresa que no espaço de três anos passou de uma perspectiva de crescimento para uma situação de recessão e instabilidade;
– Acresce, ainda, uma quebra dos preços dos medicamentos (com reduções de 11% e, a partir do próximo dia 1 de Outubro, de 30%), em especial dos genéricos, que constitui a mais-valia do sector;

– Existia uma estrutura formada para um determinado volume de negócios, com uma determinada margem, que foi alterado;
– A fim de assegurar a viabilidade da empresa tornou-se indispensável proceder à sua reestruturação com vista à redução de custos, através de:

a) novas politicas de compras,
b) novas politicas de gestão de *stocks,*
c) fidelização de clientes,
d) racionalização dos recursos humanos;

– A empresa tem ao seu serviço duas trabalhadoras farmacêuticas, com funções idênticas, para além da Directora Técnica. Esta situação não se justifica em face da redução do volume de trabalho verificado para aquelas funções, pelo que se terá de extinguir um desses postos de trabalho;
– Não existem na empresa trabalhadores contratados a termo, em especial, a exercer funções correspondentes às do posto de trabalho a extinguir;
– A empresa não tem nenhum outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional da trabalhadora, sendo praticamente impossível manter a relação de trabalho;
– A trabalhadora tem a menor antiguidade no posto de trabalho a extinguir, na respectiva categoria profissional e na empresa.

1.4. Em 25 de Setembro de 2008, a trabalhadora pronunciou-se nos seguintes termos:

– É com surpresa que constata a intenção de extinção do seu posto de trabalho e consequente cessação do seu contrato, após ter dado conhecimento do seu estado de gravidez, através de atestado médico entregue em 12/09/2008;
– Desconhece o relatado nos parágrafos um a oito da carta de comunicação de extinção do seu posto de trabalho.

1.5. Em 29 de Setembro de 2008, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo em síntese que:

– A necessidade da extinção do posto de trabalho deve-se aos motivos referidos na comunicação enviada e não por motivo de gravidez;
– Esta intenção vinha sendo manifestada desde Novembro de 2007 e era do conhecimento da trabalhadora, não sendo por isso uma surpresa;
– A empresa sempre pautou o seu comportamento pelo respeito dos direitos dos trabalhadores, qualquer que seja a sua condição;

– A extinção do posto de trabalho deve-se exclusivamente ao facto de ser no âmbito das funções de farmacêutica que se verifica sobredimensionamento do quadro de pessoal e ser a trabalhadora a que tem menor antiguidade nessa categoria e na empresa;
– Esta medida insere-se no quadro de outras medidas de reestruturação da empresa, que já foram tomadas e são do conhecimento da trabalhadora.

1.6. O presente processo é composto, para além dos documentos acima mencionados, por:

– 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 regalias.[1]
Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

2.1.1. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
Cabe à CITE emitir o parecer referido, por força da alínea *e)* do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.2. Nos termos do artigo 402.º do Código do Trabalho, a extinção do posto de trabalho é determinada por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento colectivo.

2.2.1. É considerado motivo de mercado a redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços (cfr. alínea *a)* do n.º 2 do artigo 397.º do Código do Trabalho).

2.2.2. De acordo com a informação veiculada pela empresa, o presente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho é motivado pela redução das margens de lucro sobre o preço dos medicamentos, a redução das comparticipações, a abertura de

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

espaços para-farmacêuticos, a abertura de novas farmácias e do serviço farmacêutico hospitalar de livre acesso 24 horas por dia.

2.3. Para se efectivar um despedimento por extinção de posto de trabalho, é necessária a verificação dos requisitos previstos nos artigos 402.º a 404.º do Código do Trabalho e o cumprimento do procedimento estabelecido nos artigos 423.º a 425.º do mesmo diploma.

2.4. Para efeitos do artigo 403.º do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:

- Os motivos indicados não sejam devidos a uma actuação culposa do empregador ou do trabalhador;
- Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- Não se verifique a existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
- Não se aplique o regime previsto para o despedimento colectivo;
- Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.

2.4.1. Havendo uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico na mesma secção ou estrutura equivalente, devem ser observados os seguintes critérios pela ordem estabelecida:

1.º Menor antiguidade no posto de trabalho;
2.º Menor antiguidade na categoria profissional;
3.º Categoria profissional de classe inferior;
4.º Menor antiguidade na empresa.

A subsistência da relação de trabalho torna-se praticamente impossível desde que, extinto o posto de trabalho, o empregador não disponha de outro que seja compatível com a categoria do trabalhador (cfr. n.º 3 do artigo 403.º do Código do Trabalho).

2.5. Quando o posto de trabalho a extinguir diz respeito a uma trabalhadora grávida acresce, aos requisitos mencionados, uma especial protecção legal, imposta pela Constituição e pelo n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, como forma de evitar qualquer discriminação com base no sexo em virtude da maternidade.
Nos casos de despedimento por extinção de posto de trabalho, a lei não determina a existência de uma presunção legal, apenas ilidível com apresentação de prova em contrário (como acontece no caso de se verificar a intenção de despedimento por facto imputável a uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante). A especial protecção consagrada nesta modalidade de cessação do contrato de trabalho traduz-se na obri-

gação, que impende sobre a entidade empregadora, de fundamentar e demonstrar objectivamente as medidas adoptadas, com vista a afastar a possibilidade de estas se afigurarem como menos favoráveis a uma trabalhadora pelo facto de se encontrar grávida.

2.6. De acordo com a alínea *c)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, no caso de despedimento por extinção do posto de trabalho de trabalhadora grávida, o processo deve ser remetido à CITE, depois das consultas referidas nos n.os 1 e 2 do artigo 424.º do Código do Trabalho.

2.7. À CITE cabe, por força das suas atribuições, averiguar a objectividade da fundamentação e selecção do posto de trabalho a extinguir:

2.7.1. O critério utilizado para a escolha do posto de trabalho a extinguir foi o do sobredimensionamento do quadro de pessoal na categoria de farmacêutica.
Afirma a empresa que a trabalhadora é, dentro desta categoria, a que tem menor antiguidade no posto de trabalho, na categoria profissional e na empresa.
Para a aferição deste critério, não é junto qualquer documento que demonstre os factos alegados.
A empresa não esclarece quantos trabalhadores tem ao seu serviço, quais as suas categorias profissionais e postos de trabalho. Também não refere o motivo pelo qual o sobredimensionamento, por motivo de redução do volume de trabalho, ocorre no posto de trabalho de farmacêutico/a, e não noutro(s) posto(s) de trabalho que eventualmente possam existir, e qual a antiguidade da trabalhadora face à colega que ocupa posto de trabalho idêntico ao seu.

2.8. Em face do que antecede, não resulta esclarecida a escolha objectiva da trabalhadora grávida, por um lado porque não está suficientemente clarificada a justificação para a opção de extinção de um posto de trabalho de farmacêutica, ocupado pela trabalhadora grávida, por motivo de reestruturação da empresa, e por outro porque não está demonstrado o cumprimento dos critérios e ordem estabelecida para a escolha do posto de trabalho a extinguir, nos termos do n.º 2 do artigo 403.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento, por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida …,

promovido pela …, L.da, por não se encontrar suficientemente justificada a escolha do posto de trabalho a extinguir e não se encontrar demonstrada a ordem dos critérios estabelecidos no n.º 2 do artigo 403.º do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 24 DE OUTUBRO DE 2008

PARECER N.º 107/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho Processo n.º 472 – DGP-C/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 14 de Outubro de 2008, a CITE recebeu da empresa …, S.A., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento de duas trabalhadoras, …, grávida e …, puérpera, no âmbito de um processo de despedimento colectivo, por motivos de mercado e razões de ordem económica, abrangendo sessenta e um trabalhadores de um universo de duzentos e cinco trabalhadores.

1.2. Em 26 de Setembro de 2008, a empresa comunicou à Comissão Sindical da …, S.A., a intenção de promover o despedimento colectivo, com os seguintes fundamentos, a folhas 3 do processo:

- A empresa foi criada em 1965, para fabrico de artigos de vestuário feminino;
- Após 1996, a empresa deixou de produzir artigos de vestuário e passou a dedicar-se exclusivamente à confecção de *airbags* para a indústria automóvel;
- A sua carteira de clientes é integrada apenas por empresas fabricantes de automóveis, todas estrangeiras, só tendo um cliente desse sector em Portugal;
- Desde o início do século XXI, a empresa tem sofrido uma enorme pressão para baixar os preços dos *airbags* que produz, com o consequente esmagamento das suas margens de comercialização, acrescida da diminuição do volume das encomendas, o que gera por si só o aumento dos custos de produção;
- Dado existir um pequeno número de compradores de *airbags,* (produtores de automóveis), estes têm um grande poder negocial sobre os seus fornecedores no tocante à fixação de preços de compra, imposição de certificação e normas de qualidade;
- Quanto à evolução dos preços dos vários tipos de *airbags* verifica-se que entre 2000 e 2008 ocorreu uma redução média de 50%;
- Um produto de qualidade idêntica fabricado na Roménia ou na Tunísia e colocado na Europa é no mínimo 30% mais barato do que o mesmo produto fabricado pela … em Portugal;
- Acresce ainda um agravamento dos custos de produção da …, por motivo do aumento dos combustíveis e da desvalorização do Dólar

dos Estados Unidos da América, com a consequente valorização do Euro, que degradou as condições de venda dos *airbags* aos fabricantes de automóveis no mercado norte americano;
– Ocorreu e irá ocorrer uma paralisação da fábrica da …, durante dois dias por semana, em Setembro, e um dia por semana, em Outubro de 2008, e o despedimento de cerca de três mil e quinhentos trabalhadores, devido à queda de vendas no mercado norte americano;
– Desde 2006, que a … tem sofrido prejuízos devido à baixa dos preços dos artigos que produz, o que se traduziu numa diminuição das margens de comercialização, obrigando a reduzir parte da sua produção em Portugal e a criar uma unidade produtiva na Tunísia, local com inferiores custos de produção, designadamente salariais;
– Pretende-se, com esta medida, evitar a extinção da … em Portugal e manter os clientes actuais;
– Após este processo, a … continuará a manter em Portugal cento e quarenta e quatro postos de trabalho, a que correspondem funções com maior valor acrescentado na produção de *airbags,* como projectos de concepção do produto, modelagem, corte e automação, transferindo para a Tunísia apenas funções que exigem menor formação dos trabalhadores, como tarefas de montagem;
– Em consequência, a … irá encerrar em Portugal a produção de *airbags* do tipo cortina (modelos 606 9359 e 609 2651) e a linha de produção n.º 5 (modelos 575 1985, 609 2636 e 609 4050), e manterá em Portugal os sectores de projecto, modelagem, corte, automação e 4 linhas de produção, armazém, escritórios, refeitório e limpeza;
– Do encerramento da linha de cortinas e da linha n.º 5, decorre a necessidade de extinção de sessenta e um postos de trabalho;
– Os balanços e demonstrações de resultados da …, respeitantes aos anos de 2005, 2006 e 2007, não indicam que exista uma redução evidente da procura dos bens produzidos, mas esta produção, irregular, tem vindo a gerar prejuízos pelos motivos já referidos, e que se traduzem numa evolução do valor das vendas e serviços prestados, que, embora positiva, é irregular:

  2005: € 20.293.282,97;
  2006: € 16.765.113,35;
  2007: € 21.337.631,87;

– Os custos directos e indirectos com o pessoal foram em:

  2005: € 4.015.668,01;
  2006: € 3.664.295,22;
  2007: € 3.779.460,62;

– Os custos das mercadorias vendidas e das matérias consumidas, juntamente com fornecimentos e serviços externos, foram de:

2005: € 15.423.664,26;
2006: € 13.623.687,68;
2007: € 17.510.162,44;

– É evidente o desequilíbrio económico e financeiro da …, que teve resultados negativos nos anos de 2006 (€ – 598.223,35) e 2007 (€ – 640.663,57) e uma previsão também negativa para 2008 (€ – 48.608);
– Uma vez que a … não pode fazer repercutir nos seus clientes o aumento do custo do preço dos artigos que produz, não poderá continuar a produção em Portugal em condições idênticas às até agora praticadas, designadamente quanto à ocupação da capacidade produtiva actual, impondo-se a redução do número de trabalhadores ao seu serviço de duzentos e cinco para cento e quarenta e quatro, por forma a adequar o volume de recursos humanos à carteira de encomendas e às condições de mercado, por forma a viabilizar a actividade da empresa em Portugal, salvaguardando-se a maior parte dos postos de trabalho existentes.

1.2.1. Quanto aos critérios de selecção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, a folhas 19 do processo:

– Será encerrada a produção de *cortinas* e o fabrico da linha n.º 5 de produção;
– Não serão abrangidos por este procedimento os/as trabalhadores/as:

a) Que detenham a categoria profissional de chefe ou encarregado;
b) Os que desempenhem funções de representação dos trabalhadores;
c) Os que exercem a sua actividade nos escritórios e armazéns;
d) Dos sectores de Projecto, modelagem, corte, automação, refeitório e limpeza;

– Serão abrangidos por este procedimento parte dos/as trabalhadores/as afectos/as às linhas de produção de *airbags* (58 trabalhadores) e ao sector de manutenção (3 trabalhadores);
– Visa-se com esta selecção:

a) A solução que acarreta menores encargos para a empresa – menor antiguidade na empresa, pois tal importa o pagamento de uma compensação menor;

b) A manutenção dos trabalhadores possuidores de maior grau de formação profissional e maior grau de polivalência adequados ao futuro da empresa;
c) Reestruturar, viabilizar e optimizar a continuidade da produção da …, através da selecção de trabalhadores por factores de menor produtividade e de maior absentismo injustificado;

– Foram atribuídas pontuações a cada factor de ponderação nos cinco critérios estabelecido:

1. Antiguidade, 1 ponto por ano, comprovado pelas datas de admissão dos trabalhadores;
2. Absentismo injustificado em 2007 e 2008, de 0 a 15 pontos, conforme se verifiquem mais de 20 horas (0 pontos) ou 4 ou menos horas (15 pontos), comprovado pelos recibos de vencimento e mapas de absentismo relativos a 2007 e 2008;
3. Produtividade, de 0 a 15 pontos, conforme se verifiquem 60% de produtividade (0 pontos) ou mais de 100% de produtividade (15 pontos), comprovado pelos mapas dos registos diários de produção em 2007 e 2008;
4. Polivalência, com pontuação máxima de 15, aferida pela capacidade de cada trabalhador/a trabalhar no regime de turnos e operar o maior número de máquinas diferentes que corresponderão às necessidades das tarefas que continuarão a ser exercidas na empresa, comprovado pelas listas existentes para consulta na sede da empresa;
5. Formação Profissional Interna, com pontuação máxima de 15, aferida pela frequência de acções de formação interna, que corresponderão às tarefas que continuarão a ser exercidas na empresa, com carácter de predominância, comprovado pela lista de frequência de acções de formação profissional interna.
   Não existem entidades habilitadas a dar formação externa no fabrico de *airbags,* e a produção de cada novo modelo obriga à formação profissional específica dos trabalhadores envolvidos;

– Para os trabalhadores que exercem funções nos sectores de manutenção (oficina), não foi levado em conta o factor produtividade, por falta dos respectivos mapas de registo diário de produção, nem o factor absentismo injustificado por ser o mesmo inexistente, com a base de cálculo indicada na folha 22 do processo.

1.2.2. O período de tempo no decurso do qual se pretende efectivar o despedimento decorrerá, de acordo com o disposto na lei, no prazo de oitenta dias.

1.2.3. O método de cálculo das compensações a pagar aos trabalhadores a despedir será o estabelecido na lei, acrescido das respectivas médias individuais do subsídio de refeição nos últimos 12 meses.

1.2.4. A fase de informação e negociações ficou proposta para o dia 6 de Outubro de 2008, à 10.00 horas.

1.3. O conteúdo das actas referentes às reuniões, ocorridas nos dias 6 e 9 de Outubro de 2008, a folhas 40 e seguintes do processo, é sucintamente o seguinte:

– A empresa informou que, na actual conjuntura, não é possível a aplicação das medidas alternativas previstas nas alíneas *a)* a *d)* do n.º 1 do artigo 420.º do Código do Trabalho;
– A empresa informou que os representantes do Ministério do Trabalho não puderam estar presentes, tendo sido entregue à Comissão Sindical o fax enviado por aquela entidade;
– O representante sindical referiu que a empresa só teve prejuízos em 2006/2007, e perguntou se por esse motivo era possível reconsiderar a intenção de despedimento colectivo;
– Os representantes da empresa afirmaram que a previsão para 2008 também era negativa, e seria agravada com os custos decorrentes do despedimento colectivo, pelo que não se reconsideraria a intenção de despedimento;
– Na impossibilidade de a empresa retirar a proposta de despedimento, a comissão sindical coloca à consideração da Administração as seguintes hipóteses:

  a) Substituir algumas trabalhadoras abrangidas pelo despedimento por outras, que embora não estejam abrangidas, se ofereçam voluntariamente para serem integradas nesse despedimento;
  b) Serem abrangidas neste despedimento colectivo mais 19 trabalhadoras que igualmente pretendem cessar os respectivos contratos de trabalho, no âmbito deste processo;

– Os representantes da empresa afirmaram não poderem aceitar quaisquer trocas, nem adicionar mais trabalhadores ao presente processo, até por motivos de custos;
– A comissão sindical alertou para o facto de duas das trabalhadoras abrangidas pelo despedimento colectivo serem, uma grávida e outra puérpera, pelo que seria necessário o parecer prévio da CITE;

– Quanto à possibilidade de ser paga, aos trabalhadores, uma compensação superior à constante da notificação da intenção de despedimento, a empresa referiu não ser possível por motivos de tesouraria, e por motivos de acautelar a viabilidade futura da empresa e as necessidades de investimento da mesma;
– A Comissão Sindical insistiu na sua proposta, tendo ficado agendada nova reunião para dia 9 de Outubro;
– Após contacto telefónico para o Ministério do Trabalho, foi dito que, em princípio, os seus representantes não poderiam estar presentes na reunião de dia 9;
– A empresa apresentou uma reformulação da sua proposta inicial no que respeita ao montante da compensação, no sentido de realizar um acréscimo da compensação legal, no valor de € 415,75, para os trabalhadores abrangidos que tomem a iniciativa de proceder à denúncia dos respectivos contratos de trabalho, nos termos do artigo 400.º do Código do Trabalho, com efeitos a 23/10/2008;
– O representante sindical, após consulta de todos os trabalhadores, comunicou que a proposta apresentada foi aceite por 55 trabalhadores;
– Ficou acordado pelas partes que os trabalhadores que aceitaram a proposta da empresa estarão dispensados da comparência ao serviço até ao termo da vigência dos contratos, com excepção dos dias 16, 17 e 23 de Outubro de 2008, pelo tempo necessário à resolução de assuntos burocráticos na sede da empresa;
– Os trabalhadores que não aceitaram a proposta estarão obrigados a comparecer ao serviço até 15/12/2008 e não verão aumentada a compensação prevista;
– A Comissão Sindical referiu nada ter a objectar, quer quanto aos critérios de selecção adoptados pela empresa, quer quanto à avaliação individual levada a cabo pela empresa para a selecção dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo mesmo processo, nela não se vislumbrando nenhuma atitude discriminatória nomeadamente em função do género ou situação familiar;
– A Comissão Sindical teve acesso à notação e classificação individual de todos/as os/as trabalhadores/as abrangidos/as e não abrangidos/ /as as quais não foram apensas a este processo por uma questão de protecção de dados pessoais.

1.4. Do processo remetido à CITE fazem ainda parte os seguintes documentos:

– Balanço da empresa de 31/12/2005, de 31/12/2006 e de 31/12/2007, a folhas 7 do processo;
– Quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa, a folhas 13 do processo;

– Listagem de todos os trabalhadores afectos às linhas de produção de *airbags* e ao sector de manutenção, onde constam as notações atribuídas a cada trabalhador/a e a consequente selecção para serem abrangidos/as pelo despedimento colectivo, a folhas 24 do processo;
– Número de trabalhadores/as a despedir e categorias abrangidas, a folhas 35 do processo;
– Carta dirigida à Direcção dos Serviços para as Relações Profissionais nas Regiões de Lisboa, Vale do Tejo, Alentejo e Algarve, de 26/09/ /2008, a folhas 37 do processo;
– Fax da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), de 03/10/2008, a folhas 39 do processo;
– Duas actas de reuniões, de 06/10/2008 e de 09/10/2008, a folhas 40 do processo;

1.5. A documentação de suporte referente aos critérios de selecção está disponível para consulta na sede da empresa.

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 regalias.[1]
Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

2.1.1. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
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, emitir o parecer referido.

2.2. Por determinação do artigo 397.º do Código do Trabalho, considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme a dimensão da empresa, ou sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

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

2.2.1. São considerados motivos para o despedimento colectivo, designadamente, os que vêm referidos no n.º 2 do citado artigo 397.º do Código do Trabalho.
Invoca a entidade empregadora que os mesmos se devem à situação económica da empresa e à impossibilidade de continuação da produção em condições idênticas às até agora praticadas, por motivos de redução do valor pago pelos clientes à empresa, em troca da produção de *airbags.*

2.3. São juntos ao processo os elementos a que alude o n.º 2 do artigo 419.º do Código do Trabalho, assim como a comunicação referida no n.º 3 do mesmo artigo e as actas das reuniões ocorridas nos termos do artigo 420.º.

2.3.1. Do universo dos sessenta e um trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento colectivo, uma trabalhadora é grávida e outra trabalhadora é puérpera, ambas afectas às linhas de produção de *airbags,* com a categoria profissional de *Costureira Especializada.*
Relativamente a estas duas trabalhadoras, muito embora conste da lista anexa aos critérios de selecção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo que ambas tiveram absentismo injustificado nos anos de 2007 e 2008 (folhas 31 e 32), o que, face do estado das trabalhadoras, poderia suscitar dúvidas que careciam de uma demonstração capaz de as dissipar, é a comissão sindical representativa dos trabalhadores que vem esclarecer que, após ter acesso à notação e classificação individual de todos/as os/as trabalhadores/as abrangidos/as e não abrangidos/as pelo presente despedimento, não vislumbra qualquer atitude discriminatória em função do género ou da situação familiar.
Neste sentido, a inclusão das duas trabalhadoras, grávida e puérpera, neste processo de despedimento colectivo não se afigura discriminatório em função da maternidade.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável à inclusão da trabalhadora grávida … e da trabalhadora puérpera … no processo de despedimento colectivo promovido pela empresa …, S.A.

TENDO CHEGADO AO CONHECIMENTO DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 24 DE OUTUBRO DE 2008 QUE AS TRABALHADORAS … E … DENUNCIARAM OS SEUS CONTRATOS DE

TRABALHO, NA VIGÊNCIA DO PRAZO DE AVISO PRÉVIO, NOS TERMOS DO ARTIGO 400.º DO CÓDIGO DO TRABALHO, CONFORME INFORMAÇÃO DA EMPRESA DE 24/10/2008, DELIBEROU-SE POR UNANIMIDADE SER SUPERVENIENTEMENTE INÚTIL A APRECIAÇÃO DO PRESENTE PARECER

PARECER N.º 108/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 471 – FH/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 21 de Julho de 2008, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu da …, S.A., um pedido de parecer prévio quanto à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário de trabalho, apresentado pela trabalhadora …, com a categoria profissional de operadora de loja.

1.2. Devido ao facto de o pedido da trabalhadora não se enquadrar dentro dos regimes de prestação de trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário, mas sim tratar-se de pedido de alteração de horário de trabalho (visto a trabalhadora pretender praticar um horário fixo), foram a empresa e a trabalhadora informadas que a CITE nos pareceres n.os 25/CITE/2008 e 33/CITE/2008, que se anexaram, entendeu não emitir parecer prévio, nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/ /2004, de 29 de Julho, e que, caso fosse apresentado um novo pedido por parte da trabalhadora que reunisse os requisitos legais, deveria a empresa solicitar parecer prévio a esta Comissão, em caso de intenção de recusa.

1.3. Em 14 de Outubro de 2008, a entidade patronal solicitou novamente um pedido de parecer quanto à intenção de recusar o pedido apresentado pela referida trabalhadora, visto a interessada ter apresentado um novo pedido.

1.4. No pedido de parecer solicitado à CITE, a entidade patronal reitera que não tem condições para deferir o requerimento de flexibilidade apresentado pela trabalhadora, devido à dimensão da loja onde a trabalhadora presta serviço e ao número de trabalhadoras afectas a tal, bem como ainda ao facto de outras trabalhadoras também terem filhos menores de 12 anos de idade e poderem eventualmente vir a solicitar trabalhar em regime de flexibilidade de horário de trabalho, o que iria implicar uma afectação grave do funcionamento da loja e, em último caso, a viabilidade da loja.

1.5. Do pedido apresentado pela trabalhadora, em 15 de Setembro de 2008, consta, em síntese, o seguinte:

– A interessada é mãe de uma criança menor de idade, que faz parte do seu agregado familiar;

– A criança frequenta o ATL, que funciona entre as 8h e as 18.30h;
– O pai da criança tem actividade profissional, que exerce no estrangeiro;
– A trabalhadora trabalha por turnos, sendo que, um mês trabalha entre as 8h30 e as 18h, e, outro mês, entre as 13h e as 22h ou entre as 13h e as 23h;
– A trabalhadora refere que existem outras trabalhadoras que tem filhos menores de 12 anos de idade e que não se encontram nas mesmas condições, visto as mesmas terem o apoio de alguém para acompanhar os/as seus/suas filhos/as. Por outro lado, não foi apresentado nenhum pedido de flexibilidade de horário de trabalho por parte de alguma delas;
– A trabalhadora solicita *que lhe seja instituído um horário de trabalho flexível com o limite das 8h05 como hora de entrada e 18h25 como hora de saída, não olhando aos intervalos de descanso;*
– A trabalhadora refere que, na falta de resposta ao seu pedido, terá que se ausentar do trabalho a horas de ir buscar o filho ao ATL.

1.6. Da intenção de recusa comunicada pela empresa à interessada, em 30 de Setembro de 2008, consta que o anterior pedido da trabalhadora não reunia os requisitos impostos pelos artigos 78.º a 81.º da Lei n.º 35/ /2004, de 29 de Julho, conforme foi comunicado pela CITE, bem como através da carta remetida à trabalhadora pela empresa.
Face aos circunstancialismos descritos, a empresa comunica a intenção de recusa ao pedido apresentado pela trabalhadora, tendo em conta aos seguintes fundamentos:

– A loja da … na … conta apenas com 9 trabalhadoras, sendo que três delas colaboram em regime de *part-time* e as restantes em regime de *full-time.* A equipa de trabalho encontra-se organizada em horários rotativos em função das colaboradoras em regime de *full-time;*
– As trabalhadoras com horário completo prestam o seu serviço no horário de abertura ao longo de um mês, e, no mês seguinte, exercem a sua actividade no horário de fecho da loja;
– A ser atendido o pedido da trabalhadora, tal implicaria prejuízo directo para outra trabalhadora da loja e uma inversão da organização do serviço;
– A alteração da organização do tempo de trabalho, na medida em que implique a criação de horários não rotativos, quando essa é condição essencial para o funcionamento da loja e clima social, como é o caso da necessidade de cumprir os horários fixados tendo em conta o atendimento ao público, é motivo atendível para a recusa da flexibilidade de horário;

– A ser atendido o pedido da trabalhadora, a empresa teria que organizar os horários de trabalho noutros termos dos que tem vindo a praticar, tendo em conta a dimensão da equipa e a maior frequência de clientes no período de fecho da loja.

1.7. A trabalhadora não apresentou apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O direito à conciliação da actividade familiar e profissional, bem como o reconhecimento pela Sociedade e pelo Estado do valor social eminente da maternidade e da paternidade merecem protecção constitucional, de acordo com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º e dos n.os 1 e 2 do artigo 68.º.

2.2. Como corolário dos princípios constitucionais referidos, o n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho veio consagrar que *o trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.*

2.3. No que diz respeito aos/às trabalhadores/as abrangidos/as pelo contrato individual de trabalho, as condições de atribuição do mencionado direito a que se refere o n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho são as que constam dos artigos 78.º a 81.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.4. No que respeita a matéria sobre protecção da maternidade e da conciliação entre a vida profissional e a vida privada dos trabalhadores, o nosso ordenamento jurídico possibilita aos pais e às mães trabalhadoras que ajustem os tempos de trabalho às necessidades dos filhos, por acordo entre o trabalhador e o empregador. Trata-se de um sistema igualitário, uma vez que as referidas medidas tanto podem ser gozadas pelas mães como pelos pais trabalhadores, embora encontre constrangimentos financeiros e funcionais (*in Estudos de Direito do Trabalho, Igualdade e Conciliação da Vida Profissional e Familiar* – Prof.ª Maria do Rosário Ramalho, volume I das Edições Almedina).

2.5. Cumpridos os formalismos constantes das alíneas *a)* a *c)* do n.º 1 do artigo 80.º da citada lei, o exercício de tal direito só pode ser recusado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, conforme n.º 2 do mencionado artigo 80.º.

2.6. Para que o/a trabalhador/a possa exercer o referido direito, estabelece o n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que o/trabalhador/a que pretenda trabalhar em regime de flexibilidade de horário

deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, e indicar os seguintes elementos:

– Indicação do prazo previsto, até ao máximo de dois anos, ou de três anos no caso de três filhos ou mais;
– Declaração de que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração deste regime de trabalho ou, no caso de flexibilidade de horário, que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

2.7. Por outro lado, à luz do preceituado no n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
A flexibilidade de horário deve incluir:

– um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
– a indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
– um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

2.8. De acordo com o disposto nos n.ºs 5, 6 e 7 e nas alíneas *a)* a *c)* do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, considera-se que o empregador aceita o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos:

a) se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;
b) se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o/a trabalhador/a da decisão que sobre o mesmo recaiu nos cinco dias subsequentes ao termo do prazo previsto para a CITE emitir parecer e notificar as partes (30 dias a contar da recepção do pedido de parecer);
c) se não submeter o processo à apreciação da CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação do/a trabalhador/a (cinco dias após a data da recepção da apreciação escrita).

2.9. Assim sendo, cabe analisar se o conteúdo do pedido apresentado pela trabalhadora se enquadra nas normas descritas e se existe obrigação de a CITE emitir parecer ao abrigo do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/ /2004, de 29 de Julho.

2.10. No que respeita à parte formal, o pedido da trabalhadora não cumpre os requisitos formais estabelecidos no n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/ /2004, de 29 de Julho, uma vez que não indica os dois períodos de presença obrigatória, ou seja, as barras fixas (alínea *a)* do n.º 3 do artigo 80.º) e os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, ou seja, as barras móveis (alínea *b)* do n.º 3 do artigo 80.º), bem como o intervalo para almoço (alínea *c)* do n.º 3 do artigo 79.º).
Ainda no que diz respeito à parte formal, o pedido da trabalhadora também não cumpre o requisito imposto pela alínea *a)* do n.º 1 do artigo 80.º, uma vez que a trabalhadora não indicou o prazo pelo qual pretendia trabalhar em regime de flexibilidade de horário de trabalho. Desta forma, e uma vez que a empresa desenvolve a sua actividade por turnos e que a trabalhadora se encontra obrigada a prestar trabalho em regime de turnos rotativos e pretende ser desafectada do regime de turnos e passar a praticar um horário fixo – tal situação não consubstancia um regime de flexibilidade de horário, mas sim uma alteração do horário de trabalho acordado entre a trabalhadora e o empregador, sendo tal disciplinado pelos artigos 173.º e seguintes do Código do Trabalho e não pelas regras previstas nos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/204, de 29 de Julho.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que precede, a CITE decide não emitir parecer prévio ao abrigo do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, devido ao facto de o pedido de trabalhadora não se enquadrar nas normas previstas para a flexibilidade de horário de trabalho, mas sim nas normas que disciplinam a alteração do horário de trabalho acordado entre o empregador e a trabalhadora.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 24 DE OUTUBRO DE 2008

PARECER N.º 109/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos da alínea *a)* do n.º 1 e do n.º 4 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho e do artigo 51.º do Código do Trabalho
Processo n.º 493 – DH/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 23/10/2008, a CITE recebeu da empresa …, S.A., pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável ao trabalhador … com a categoria profissional de Estampador e Prensador de 3.ª, a gozar a licença por paternidade por decisão conjunta dos pais.

1.2. Da nota de culpa, comunicada ao trabalhador em 30/09/2008, constam, sucintamente, as seguintes alegações:

- O trabalhador foi admitido ao serviço da empresa em 20/03/2007, para o exercício da actividade inerente a operações de estampagem e prensagem;
- Faltou injustificadamente e de forma interpolada durante o período de 01/01/2008 a 08/07/2008, num total de 82 horas e 30 minutos, ou seja, o equivalente a dez dias de trabalho mais 2 horas e 30 minutos;
- Faltou injustificadamente e de forma seguida no período de 06/09/ /2008 a 21/09/2008, num total de 80 horas, o que equivale a dez dias de trabalho, uma vez que os dias 6, 7, 20 e 21 foram dias de folga;
- Os tempos de ausência injustificada ao trabalho constam da folha de assiduidade que integra o registo do trabalhador, que se junta;
- Apenas em 22/09/2008, compareceu na fábrica, dando conhecimento do nascimento da filha, a 08/09/2008, já passados catorze dias;
- Não prestou, até 22/09/2008, qualquer informação sobre o início do gozo obrigatório dos cinco dias úteis de licença por paternidade;
- O comportamento do trabalhador é culposo, não tendo apresentado justificação para as faltas ocorridas entre 01/01/2008 e 08/07/2008, sabendo ser seu dever comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- O trabalhador sabe que é seu dever comunicar obrigatoriamente ao empregador as faltas imprevisíveis, logo que lhe seja possível, presumindo-se ser esse o caso do nascimento da filha;
- Comunicar este facto após catorze dias de ausência ao trabalho sem apresentar justificativo da impossibilidade de o fazer antes, considera-se não aceitável;
- A ausência injustificada do trabalhador, que integra uma equipa de três operários com competência para operar a laminadora de

extremos 10 304, obrigou a empresa a proceder a alterações na organização das equipas, tendo tido a necessidade de deslocar o trabalhador afecto à máquina 10 306, o que fez com que a equipa que opera com essa máquina tenha ficado sem os elementos indispensáveis, originando prejuízos para a empresa por afectação negativa do normal desempenho do equipamento instalado;
– O comportamento do trabalhador tem-se por consciente e grave, e pelas consequências que acarreta para a estabilidade da empresa integra justa causa para despedimento.

1.3. Conforme informação da empresa, o trabalhador não requereu diligências probatórias que *procedam a seu favor,* no prazo legal que lhe é concedido para o efeito.

1.4. Do presente processo disciplinar consta, para além da peça processual supramencionada:

– Uma listagem de alterações por código respeitante a faltas injustificadas do funcionário n.º 487, entre 01/01/2008 e 30/09/2008;
– Nomeação de instrutor do processo disciplinar, de 22/09/2008;
– Requerimento de prestações da Segurança Social respeitante a gozo da licença por paternidade por decisão conjunta dos pais.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, diploma que regulamenta o Código do Trabalho, prevê a extensão da protecção no despedimento conferido às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, previsto no artigo 51.º do Código do Trabalho e no artigo 98.º do citado diploma, ao pai durante o gozo da licença por paternidade.

2.1.1. A licença por paternidade prevista no artigo 36.º do Código do Trabalho contempla as seguintes modalidades:

– Licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho;
– Licença em substituição da mãe, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nas seguintes situações:

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe;
b) Morte da mãe;
c) Decisão conjunta dos pais.

2.1.2. Decorre do normativo invocado que a licença por paternidade em substituição da mãe implica a existência desse direito na esfera jurídica desta, à excepção das situações de morte ou incapacidade física ou psíquica, casos em que não se exige que a mãe seja trabalhadora.
O entendimento evolutivo que tem merecido o instituto da protecção da maternidade e da paternidade permitiu que a licença por paternidade em substituição da mãe, por decisão conjunta dos pais, possa ocorrer, também, nas situações em que a mãe é profissional liberal, abrangida pelo regime de segurança social dos trabalhadores independentes.

2.1.3. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera, lactante ou de trabalhador, durante o gozo da licença por paternidade, carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.[1]
Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável a estes trabalhadores 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, emitir o parecer referido.

2.2. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado na lei e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos na lei.[2]
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 51.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.

2.4. O trabalhador vem acusado de ter faltado injustificadamente a períodos de trabalho a que correspondem 10 dias completos mais 2h30, de forma interpolada, no mesmo ano civil, entre 01/01/2008 e 08/07/2008,

---

[1] N.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

[2] Artigos 383.º, 411.º e seguintes do Código do Trabalho.

e 10 dias completos de trabalho, de forma seguida, no mesmo ano civil, entre 06/09/2008 e 21/09/2008, após o nascimento da sua filha, ocorrido a 8.09.2008, sem que deste facto desse conhecimento à sua entidade empregadora nos termos previstos no n.º 1 do artigo 69.º da Lei n.º 35/ /2004, de 29 de Julho.

A empresa alega que tais faltas provocaram prejuízos para a empresa, que teve a necessidade de deslocar um colega para preencher a falta do trabalhador, afectando negativamente o desempenho da equipa à qual esse colega pertencia.

Este comportamento do trabalhador, consciente e grave, acarreta consequências para a estabilidade da empresa, justificando a justa causa para o despedimento.

2.5. Tem sido entendimento dos tribunais superiores que este *(...) comportamento previsto* [actualmente na alínea *g)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho], *«faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou riscos, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas», não implica a verificação automática da justa causa de despedimento, impondo-se averiguar do preenchimento da cláusula geral contida no n.º 1 do mesmo preceito,* Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 15/02/2006 (Processo 05S2844).

2.6. Seguindo este entendimento, 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, nomeadamente faltas não justificadas ao trabalho que, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, atinjam em cada ano civil cinco seguidas ou dez interpoladas.

2.7. A entidade empregadora, sobre a qual impende o ónus de provar que o despedimento deste trabalhador em licença por paternidade é feito com justa causa (n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho), junta ao processo prova das ausências injustificadas do trabalhador, através da apresentação da listagem de alterações por código, no período de 01/01/2008 a 30/09/2008, demonstrando que essas ausências, maioritariamente ocorridas em período anterior ao nascimento da filha do trabalhador, pelas suas consequências foram prejudiciais para a empresa, justificando, assim, a existência de justa causa para o despedimento.

2.8. Nestes termos, a entidade empregadora comprovou a existência das faltas injustificadas, justificou a gravidade do comportamento do trabalhador e, consequentemente, a imediata e praticamente impossível subsistência da relação de trabalho.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável ao despedimento do trabalhador em licença por paternidade …, uma vez que a entidade empregadora ilidiu a presunção legal que define que o despedimento por facto imputável a trabalhador no gozo da licença por paternidade se presume feito sem justa causa, conforme o n.º 4 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE NOVEMBRO DE 2008, COM A DECLARAÇÃO DE VOTO DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, QUE SE TRANSCREVE:

O presente parecer denota mais uma vez a necessidade premente de continuar a realizar a divulgação dos direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores em matéria de maternidade e paternidade.
A situação descrita no presente parecer demonstra mais uma vez que os trabalhadores não estão cabalmente informados sobre os seus direitos e sobre a forma adequada ao seu exercício, sendo absolutamente essencial que a Comissão continue a reforçar a sua função de esclarecimento público e divulgação do modo de exercício legal dos direitos e dos deveres ao mesmo inerente.

PARECER N.º 110/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 496 – DG/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 23/10/2008, a CITE recebeu da empresa …, L.da, pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida … com a categoria profissional de Aprendiz de cabeleireiro a exercer funções no estabelecimento comercial …

1.2. Da nota de culpa, comunicada à trabalhadora em 29/09/2008, constam, sucintamente, as seguintes alegações:

- A empresa tem um estabelecimento comercial de cabeleireiro, aberto ao público;
- Em 10/10/2002, celebrou contrato de trabalho com a trabalhadora para o exercício de Aprendiz de Cabeleireiro;
- Nos dias 09/01/2008, 02/02/2008, 17/05/2008, 04/06/2008, 05/07/ /2008, 11/07/2008, 23/07/2008, 24/07/2008, 26/07/2008, 28/07/2008, 31/07/2008, 14/08/2008, 20/08/2008, 21/08/2008, 30/08/2008, faltou o dia completo de trabalho sem ter apresentado justificação para estas faltas;
- Nos dias 16/07/2008 e 31/07/2008, faltou a manhã desses dias de trabalho, sem ter apresentado justificação para estas faltas;
- Com a ausência da trabalhadora, a empresa não tem tido capacidade de planificar os seus dias de trabalho, nem de distribuir os trabalhos diários, em virtude da incerteza criada pelo comportamento da trabalhadora;
- A empresa tem vindo a perder clientela por não ter capacidade para satisfazer os pedidos dos clientes que se apresentam diariamente, em resultado da ausência da trabalhadora;
- A atitude da trabalhadora tem influenciado directamente os proveitos económicos da empresa, causando a sua diminuição e uma sobrecarga de trabalho para os restantes trabalhadores da empresa;
- Com tais condutas, a trabalhadora manifestou desinteresse repetido pelo cumprimento, com diligência, das obrigações inerentes ao exercício da sua função, pois incorreu em mais de dez faltas injustificadas;

– Lesou interesses patrimoniais sérios da empresa, assumindo comportamentos que, pela sua gravidade e consequências, tornam impossível a subsistência da relação laboral.

1.3. Em resposta à nota de culpa, datada de 08/10/2008, a trabalhadora alega, sucintamente, que:

– As faltas referidas na nota de culpa devem-se a razões familiares casuais, uma vez que a trabalhadora teve de prestar cuidados a duas menores, suas filhas (de 1 e 4 anos), pelas quais é responsável, não tendo qualquer apoio familiar para as situações de doença ou outras;
– O pai estava ausente, não prestando auxílio familiar;
– Trata-se de uma família monoparental;
– Actualmente, a ausência ao trabalho deve-se a uma gravidez de risco, apresentando baixa médica.

1.3.1. A trabalhadora não requer diligências probatórias, muito embora mencione a existência de uma baixa médica por gravidez de risco, que não se encontra no processo.

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

– Comprovativos de envio e recepção de documentos;
– Contrato de trabalho.

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 regalias.[1]
Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

2.1.1. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre 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 à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante 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, 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 na lei e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos na lei.[2]
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 51.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.

2.4. A trabalhadora vem acusada de ter faltado injustificadamente 14 dias completos de trabalho e duas manhãs, de forma interpolada, no mesmo ano civil, nos períodos entre 09/01/2008 e 30/08/2008.

2.5. Tem sido entendimento dos tribunais superiores que este *(...) comportamento previsto* [actualmente na alínea *g)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho], *«faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou riscos, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas», não implica a verificação automática da justa causa de despedimento, impondo-se averiguar do preenchimento da cláusula geral contida no n.º 1 do mesmo preceito,* Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 15/02/2006 (Processo 05S2844).

2.6. Seguindo este entendimento, 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, nomeadamente faltas não justificadas ao trabalho que, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, atinjam em cada ano civil cinco seguidas ou dez interpoladas.

2.7. Nos termos da alínea *j)* do artigo 120.º do Código do Trabalho, é obrigação do empregador: *Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias*

[2] Artigos 383.º, 411.º e seguintes do Código do Trabalho.

e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

2.8. A entidade empregadora, sobre a qual impende o ónus de provar que o despedimento desta trabalhadora grávida é feito com justa causa (n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho), não junta ao processo prova inequívoca das ausências injustificadas da trabalhadora, designadamente pela apresentação do supramencionado registo de pessoal, tendo a CITE entendido nestes casos que: *A gravidade da culpa da trabalhadora arguida, ao faltar injustificadamente, não assume a mesma relevância que assumiria se o empregador demonstrasse (e não alegasse apenas, como no caso* sub judice*) que essas ausências eram prejudiciais para a sua empresa, por desconhecer a justificação das mesmas*[3]*,* não obstante a trabalhadora ter admitido, genericamente, que faltou para prestar cuidados às filhas menores e, actualmente, por se encontrar com uma gravidez de risco.

2.9. Nestes termos, e muito embora seja alegada a ocorrência de mais de dez faltas injustificadas e interpoladas no mesmo ano civil, a entidade empregadora não comprovou a existência das mesmas e muito menos os requisitos de justa causa constantes do n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida …, uma vez que a entidade empregadora, por total insuficiência de prova, não ilidiu a presunção legal que define que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida se presume feito sem justa causa, conforme o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE NOVEMBRO DE 2008

[3] Parecer n.º 104/CITE/2008, ponto 2.7.1.

PARECER N.º 111/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *c)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho Processo n.º 508 – DL-E/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 29/10/2008, a CITE recebeu da empresa …, L.da, pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante …, com a categoria profissional de escriturária, a exercer funções na secção de escritório, no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho.

1.2. Da comunicação da extinção de posto de trabalho dirigida à trabalhadora, em 21/10/2008, consta, sucintamente, que:

- A trabalhadora está na empresa desde 10 de Fevereiro de 1988;
- Tem a categoria profissional de escriturária, desde Abril de 2000, cujo conteúdo funcional compreende as tarefas de *proceder ao tratamento de toda a correspondência, documentação, preparar, coligir e ordenar os elementos para consulta e tratamento informático e tarefas de verificação de* stocks;
- A empresa dá sem efeito a anterior comunicação, enviada a 01/10/2008, por conter imprecisões e omissões, fazendo nova comunicação de extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante por motivos estruturais, decorrentes da duplicação de trabalhadores para o exercício das mesmas tarefas afectas à secção de escritório;
- Em 21/07/2008, verificou-se o encerramento da secção de atendimento ao público, a que a trabalhadora … estava afecta, pelo que esta foi integrada a título exclusivo na secção de escritório;
- Desde Abril de 2000 e até 21/07/2008, a trabalhadora lactante era a única trabalhadora, a tempo inteiro, naquela secção de escritório;
- Actualmente, existe um excesso de colaboradores, desnecessário à normal prossecução da actividade da secção de escritório;
- Após a instalação do *software* informático em 1990, só se vem justificando a presença, a tempo inteiro, de um único trabalhador na secção de escritório, lugar preenchido pela trabalhadora lactante, desde Abril de 2000;
- O trabalho na secção de escritório consiste em receber encomendas telefónicas de clientes (num total de 1 hora diária), realizar encomendas a fornecedores, proceder à facturação e separar as encomendas dos fornecedores para os respectivos clientes;

– As tarefas de marcações de visitas externas do vendedor e introdução dos respectivos relatórios de visita no sistema informático, antigamente feita pela secção de escritório, passaram a ser realizadas pelo vendedor, após o encerramento da secção de atendimento ao público, o que reduziu, ainda mais, o volume de trabalho que era realizado na secção do escritório;
– *A secção de escritório tem vindo, há cerca de oito anos, a ser preenchida, a título de dedicação exclusiva, por uma única colaboradora,* a trabalhadora lactante;
– As tarefas de atendimento telefónico de encomendas, embalagem de encomendas, pedidos de encomendas aos fornecedores via *e-mail* e introdução no sistema informático dos relatórios das visitas do vendedor sempre foram compartilhadas entre a trabalhadora lactante e a sua colega …, muito embora esta última as fizesse na medida em que as tarefas de atendimento ao público o permitissem;
– Apesar de a colega … estar afecta à secção de atendimento ao público, sempre acumulou as funções atrás descritas, para além da coordenação do trabalho administrativo inerente à sua categoria profissional de Chefe de Secção;
– Face à persistência de uma conjuntura económica e de mercado tão adversa, impõe-se que se tomem medidas que restabeleçam o equilíbrio da exploração, entre custos fixos com o pessoal e respectivos proventos económicos, através da adequação do seu quadro de pessoal à efectiva necessidade de produção, reduzindo-se custos e optimizando a sua competitividade;
– As despesas com o pessoal constituem um dos encargos mais pesados na exploração das empresas;
– A medida adoptada torna-se necessária, devido não só ao previsível crescimento de prejuízos, mas sobretudo à acentuada redução da actividade da empresa e consequentemente excesso de pessoal face às efectivas necessidades de produção da empresa;
– O motivo de natureza estrutural invocado é o da duplicação de trabalhadores para o exercício, em exclusivo, das mesmas funções afectas à secção escritório, de que resulta um excesso de pessoal;
– Tendo-se verificado que a secção de apoio ao cliente era deficitária face à diminuição do número de clientes que solicitavam tais serviços, com a consequente ausência de trabalho nesta secção, em resultado do crescimento do grau de exigência dos consumidores, viu-se a empresa confrontada com a alternativa de proceder à contratação de um novo colaborador licenciado em optometria (habilitações que nenhum dos actuais trabalhadores possui) ou de proceder ao encerramento da secção de atendimento ao público, com a consequente redução da actividade;

– Uma vez que a primeira opção, tentativa para atrair clientes, foi afastada face à falta de recursos financeiros, escolheu-se a segunda opção, como única forma de reduzir custos e optimizar a competitividade da empresa;
– A trabalhadora afecta à secção de atendimento ao público foi integrada na secção escritório/administrativo, desempenhando agora e a tempo inteiro as funções e tarefas de atendimento telefónico de encomendas, embalagem de encomendas, pedido de encomendas aos fornecedores via *e-mail* e facturação, entre outras, que anteriormente eram desempenhadas conjuntamente com a trabalhadora lactante;
– Em conclusão, anteriormente ao encerramento da secção de atendimento ao público, as tarefas da secção de escritório eram desempenhadas pela trabalhadora lactante a tempo inteiro e pela colega … no seu tempo de trabalho restante;
– Em face do encerramento da secção de atendimento ao público, as tarefas da secção de escritório passam a poder ser desempenhadas por duas trabalhadoras a tempo inteiro, o que representa excesso de pessoal face ao volume de trabalho existente;
– A trabalhadora … desempenhava funções de atendimento ao público e, em simultâneo, as de escritório, desde que entrou para a empresa em 1981;
– A empresa não dispõe de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional da trabalhadora lactante, não podendo ser adoptadas quaisquer das medidas previstas nos artigos 335.º e seguintes do Código do Trabalho, por se tratarem de medidas temporárias e a solução para este caso carecer de uma medida definitiva;
– O actual quadro de pessoal da empresa consiste nos seguintes trabalhadores, com as seguintes categorias:

a) … – Sócia Gerente;
b) … – Chefe de secção;
c) … – Escriturária;
d) … – Caixeiro;

– A estrutura orgânica da empresa é composta pelas seguintes secções/ /departamentos:

a) Escritório;
b) Comercial;
c) Atendimento ao público (extinto);

– Não se verifica a existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho da trabalhadora lactante;

– Na empresa existe apenas um posto de trabalho de conteúdo idêntico ao da trabalhadora, no Departamento Administrativo/Secção do Escritório, actualmente ocupado a tempo inteiro pela colega …;
– Em comparação com a colega, o posto de trabalho a extinguir é o da trabalhadora lactante pois:

1. Detém a menor antiguidade no posto de trabalho;
2. Uma categoria profissional de classe inferior;
3. Uma menor antiguidade na empresa;

– Respeitaram-se, assim, a ordem e os critérios definidos no n.º 2 do artigo 403.º do Código do Trabalho, uma vez que a trabalhadora … ocupou o posto de trabalho que actualmente detém, desde 01/01/ /1981, e a trabalhadora lactante só ocupou esse posto de trabalho em Abril de 2000, a colega … detém categoria profissional superior à da trabalhadora lactante e tem maior antiguidade na empresa (… em 01/01/1981 e … em 10/02/1988);
– Não se aplica o critério da menor antiguidade na categoria, pois a trabalhadora lactante é a única escriturária;
– Como a redução de pessoal apenas afecta um trabalhador, não se aplica o regime do despedimento colectivo.

1.3. A trabalhadora, em 24/10/2008 pronunciou-se sobre a extinção do seu posto de trabalho, nos termos previstos no n.º 2 do artigo 424.º do Código do Trabalho, através de mandatária, e sucintamente alegou que:

– A comunicação de dia 01/10/2008 já produziu os seus efeitos legais;
– A empresa vem agora invocar que a trabalhadora … sempre desempenhou cumulativamente as funções de atendimento ao público e de escritório, sabendo que a trabalhadora lactante foi quem desempenhou, desde há anos, as funções do escritório;
– A trabalhadora lactante era pontualmente, e ao fim do dia, auxiliada pela trabalhadora … e pelo vendedor …, mas isto não indicava que estes trabalhadores ocupassem algum posto de trabalho no escritório;
– Nos últimos tempos, a trabalhadora … encontrava-se, cada vez menos, nas instalações da empresa, apenas aí estando entre as 9.00h e as 9.30h, seguindo depois para as instalações da …, para realizar consultas de …, muitas vezes não regressando à hora de fecho da empresa;
– As tarefas que a trabalhadora lactante tem desempenhado, enquanto escriturária, são bastantes mais do que as enumeradas pela entidade empregadora;
– Tem sido a trabalhadora lactante a fazer o atendimento telefónico, não só para encomendas, mas também para informações e reclamações, verificação dos pagamentos, realização de pagamentos e depósitos

bancários, facturação de fornecedores nacionais e estrangeiros, introdução no sistema informático, reclamação de empréstimos de materiais cuja devolução se encontra em atraso, quer por escrito quer por telefone, preparação de toda a documentação para ser enviada para a contabilidade;
– Encontra-se em dívida o subsídio de férias.

1.4. O presente processo é composto pelos documentos acima mencionados, não sendo junto qualquer outro.

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 regalias.[1]
Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

2.1.1. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
Cabe à CITE emitir o parecer referido, por força da alínea *e)* do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.2. Nos termos do artigo 402.º do Código do Trabalho, a extinção do posto de trabalho é determinada por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento colectivo.

2.2.1. São considerados motivos estruturais o desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes [cfr. alínea *b)* do n.º 2 do artigo 397.º do Código do Trabalho].

2.2.2. De acordo com a informação veiculada pela empresa, o presente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho é motivado por motivos estruturais relacionados com *duplicação de trabalhadores para o exercício das mesmas tarefas afectas à secção de escritório.*

2.3. Para se efectivar um despedimento por extinção de posto de trabalho, é necessária a verificação dos requisitos previstos nos artigos 402.º

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

a 404.º do Código do Trabalho e o cumprimento do procedimento estabelecido nos artigos 423.º a 425.º do mesmo diploma.

2.4. Para efeitos do artigo 403.º do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:

- Os motivos indicados não sejam devidos a uma actuação culposa do empregador ou do trabalhador;
- Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- Não se verifique a existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
- Não se aplique o regime previsto para o despedimento colectivo;
- Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.

2.4.1. Havendo uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico na mesma secção ou estrutura equivalente, devem ser observados os seguintes critérios pela ordem estabelecida:

1.º Menor antiguidade no posto de trabalho;
2.º Menor antiguidade na categoria profissional;
3.º Categoria profissional de classe inferior;
4.º Menor antiguidade na empresa.

A subsistência da relação de trabalho torna-se praticamente impossível desde que, extinto o posto de trabalho, o empregador não disponha de outro que seja compatível com a categoria do trabalhador (cfr. n.º 3 do artigo 403.º do Código do Trabalho).

2.5. Quando o posto de trabalho a extinguir diz respeito a uma trabalhadora lactante acresce, aos requisitos mencionados, uma especial protecção legal, imposta pela Constituição e pelo n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, como forma de evitar qualquer discriminação com base no sexo em virtude da maternidade.
Nos casos de despedimento por extinção de posto de trabalho, a lei não determina a existência de uma presunção legal, apenas ilidível com apresentação de prova em contrário (como acontece no caso de se verificar a intenção de despedimento por facto imputável a uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante). A especial protecção consagrada nesta modalidade de cessação do contrato de trabalho traduz-se na obrigação, que impende sobre a entidade empregadora, de fundamentar e demonstrar objectivamente as medidas adoptadas, com vista a afastar a possibilidade de estas se afigurarem como menos favoráveis a uma trabalhadora pelo facto de se encontrar a amamentar.

2.6. De acordo com a alínea *c)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, no caso de despedimento por extinção do posto de trabalho de trabalhadora lactante, o processo deve ser remetido à CITE, depois das consultas referidas nos n.os 1 e 2 do artigo 424.º do Código do Trabalho.

2.7. À CITE cabe, por força das suas atribuições, averiguar a objectividade da fundamentação e selecção do posto de trabalho a extinguir:

2.7.1. Como atrás se referiu, a empresa fundamenta a necessidade de extinção do presente posto de trabalho na *duplicação de trabalhadores para o exercício das mesmas tarefas afectas à secção de escritório,* esclarecendo que essa duplicação ocorre porque, em 21/07/2008, por motivo de encerramento da secção de atendimento ao público, a colega da trabalhadora lactante, …, afecta a essa secção extinta, foi integrada na secção de escritório.
A entidade empregadora invoca várias razões para a necessidade de extinção do posto de trabalho na secção de atendimento ao público, mas não esclarece como é que, durante todos estes anos, existiram dois postos de trabalho na secção de escritório com conteúdo funcional idêntico, para as mesmas funções.
A empresa, ao referir que: *De facto, apesar da sua colega ... estar afecta à secção de atendimento ao público, o certo é que esta cumulou, desde sempre, duas funções, as de atendimento ao público e as descritas no parágrafo anterior, para além de coordenação do trabalho administrativo inerente à sua categoria de chefe de secção,* não fundamenta a orgânica da secção de escritório, não indica quantos trabalhadores estão afectos a esta secção e quais os efectivos postos de trabalho que ocupam, e por esse motivo não clarifica que a colega da trabalhadora, que desempenhava as funções de atendimento ao público, desempenhava simultaneamente as mesmas funções da trabalhadora lactante na secção de escritório, desde que entrou para a empresa, em 1981, sendo por isso a mais antiga no posto de trabalho, a que detém uma categoria profissional superior e a mais antiga na empresa.

2.7.2. Acresce ao exposto que, para a aferição dos critérios legais definidos, não é junto ao processo qualquer documento demonstrativo da orgânica da empresa, nomeadamente o mapa de pessoal da empresa, nem os contratos de trabalho dos seus trabalhadores, capazes de demonstrar os postos de trabalho que existem e a antiguidade dos trabalhadores que os ocupam.

Face às razões indicadas, a entidade empregadora não demonstrou se existem na secção de escritório uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico nem, tão pouco, demonstrou que a escolha se baseou nos critérios estabelecidos no n.º 2 do artigo 403.º do Código do Trabalho, pela ordem aí indicada.

2.8. Conclui-se, pois, que não resulta esclarecida a escolha objectiva da trabalhadora lactante, não estando suficientemente clarificada a opção de extinção do posto de trabalho de escriturária na secção de escritório, ocupado por esta, quando em causa está o encerramento da secção de atendimento ao público.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento, por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante …, promovido pela empresa …, L.da, por não resultarem fundamentados e demonstrados os critérios legais estabelecidos no n.º 2 do artigo 403.º do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE NOVEMBRO DE 2008

PARECER N.º 112/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 527 – DG/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 04/11/2008, a CITE recebeu da empresa Restaurante …, L.da, um pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida …, a exercer funções de copeira.

1.2. Da nota de culpa, datada de 30/07/2008, a folhas 5 do processo, e do seu aditamento datado de 23/09/2008, a folhas 11 do processo, constam, sucintamente, as seguintes alegações:

- No dia 02/07/2008, por volta das 8h20, a trabalhadora chamou *ladra* à encarregada e gerente social, …;
- A trabalhadora disse que a gerente *estava a roubar no seu salário;*
- A trabalhadora disse à gerente que fosse *à merda,* e simultaneamente partiu com violência cerca de oito taças de sobremesa;
- A partir desta data, a trabalhadora começou *a arremessar com violência os tachos de cozinha contra as bancadas, etc.;*
- Referiu que *dali em diante, nada mais ia fazer do que aquilo a que estava obrigada;*
- *E que ia fazer tudo para dar cabo do serviço;*
- A trabalhadora faltou ao serviço, a partir do dia 03/07/2008, sem qualquer aviso prévio e durante dez dias;
- *A partir do dia 14 de Julho, começou a dizer que não trabalhava ali com gosto, e que andava ali a fazer um frete;*
- *Quando a gerente social lhe disse que era preferível a arguida vir trabalhar para a zona da sala, ela respondeu: Vou para a sala e vou mandar os clientes todos embora;*
- *Durante o período de trabalho, a arguida cruza os braços e assim permanece por grandes períodos de tempo sem executar qualquer tarefa;*
- Os factos são graves e tornam objectivamente impossível a manutenção da relação laboral por culpa exclusiva da trabalhadora, constituindo justa causa para despedimento nos termos do n.os 1, 2 e alíneas *d), i)* e *m)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho;
- Em aditamento à nota de culpa, a entidade empregadora vem referir que, no seguimento do processo que moveu à trabalhadora, esta pretendeu justificar as faltas de que foi acusada no artigo 7.º da nota

de culpa, juntando, para o efeito, um certificado de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença;
– Este certificado, agora junto, não justifica as faltas pois foi emitido em 03/06/2008 e refere-se a um período de incapacidade para o trabalho entre 03/06/2008 e 12/06/2008, num total de dez dias;
– No entanto, durante este período de tempo, a trabalhadora não faltou ao serviço, como consta do livro de registo de entradas e saídas da empresa;
– Assim, para além de serem injustificadas as faltas referidas na nota de culpa, a trabalhadora ainda prestou falsas declarações quanto à justificação de faltas ao serviço;
– Estes factos constituem motivo justificativo para o despedimento da trabalhadora, nos termos das alíneas *g)* e *f)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

1.3. Em resposta à nota de culpa, datada de 11/08/2008, a folhas 6 do processo, e em resposta ao aditamento à nota de culpa datada de 01/10/2008, a folhas 13 do processo, a trabalhadora alega, sucintamente, que:

– Não possui cadastro disciplinar, tendo sempre desempenhado as funções com zelo e diligência;
– É falso o alegado nos artigos 1.º a 6.º da nota de culpa;
– A trabalhadora apenas disse à gerente *(...) se ela achava bem que lhe tivessem baixado o salário pelo facto de estar de bebé e de ter recusado carregar sacos de batatas;*
– A trabalhadora também falou com a gerente sobre as horas que realizava a mais ao sábado, pois estava a trabalhar 7 horas quando deveria trabalhar apenas 5 horas;
– A gerente deturpou os factos e acusa a trabalhadora de actos que não praticou;
– A empresa não desconhece que a trabalhadora, apesar de grávida de cinco meses, está a perder peso e teve de dar assistência à sua filha de 4 anos, de acordo com o documento médico que junta;
– É falso o descrito nos artigos 8.º e 9.º da nota culpa, como se provará em sede de prova testemunhal;
– É falso o descrito no artigo 10.º da nota de culpa;
– A trabalhadora é copeira e desempenha as suas funções com urbanidade e lealdade;
– A trabalhadora apenas exigiu os seus direitos e o cumprimento dos deveres da empresa, e tem vindo a ser insultada pelo pai da gerente, prejudicando a sua gravidez;
– Em resposta ao aditamento à nota de culpa, a trabalhadora admite que a data do documento de baixa está errado, não sendo sua a responsabilidade por esse facto;

– A trabalhadora esteve de baixa de 03/07/2008 a 12/07/2008, conforme documento que se juntará, após o regresso da médica a partir de 06/10/2008;
– A trabalhadora não prestou falsas declarações, podendo a empresa confirmar este facto junto do Centro de Saúde de São João;
– A trabalhadora junta um documento que esclarece que não se trata de falsas declarações (Declaração do Centro Hospitalar de Lisboa Central, EPE, a folhas 14 do processo, e folha de marcações de consulta no Centro de Saúde de São João, a folhas 15 do processo);
– A trabalhadora esteve de assistência à família entre 3 e 12 de Julho, sabendo a empresa que se trata de erro manifesto do documento de baixa, uma vez que a trabalhadora prestou trabalho efectivo nos dias mencionados nesse documento;
– Não obstante a trabalhadora requerer o esclarecimento do Centro de Saúde, após dia 06/10/2008, enviará à empresa a declaração correctiva emanada da médica.

1.3.1. A trabalhadora requer as seguintes diligências probatórias:

– Junção de um certificado de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença, de 03/06/2008, a folhas 8 do processo;
– Junção de uma Declaração do Centro Hospitalar de Lisboa Central, EPE, de 02/07/2008;
– Inquirição da testemunha …, trabalhadora da empresa, com funções de cozinheira.

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

– Declaração da encarregada do restaurante …, de 03/07/2008, a folhas 2 do processo;
– Certificado de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença, de 03/06/2008, a folhas 8 do processo;
– Carta da empresa dirigida ao Director do Centro de Saúde de São João, a folhas 9 do processo, solicitando indicação do motivo pelo qual a médica daquele Centro emitiu o certificado de incapacidade temporária para o trabalho, que se a empresa pensa ser totalmente falso;
– Declaração do Centro Hospitalar de Lisboa Central, EPE, de 02/07/2008, a folhas 14 do processo, certificativa da presença da trabalhadora no Serviço de Urgência daquele Hospital, entre as 22.13h e as 23.52h;
– Agenda médica do Centro de Saúde de São João, de dia 03/07/2008, a folhas 15 do processo;

– Segunda via do certificado de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença, de 03/06/2008, a folhas 17 do processo;
– Auto de inquirição da testemunha …

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 regalias.[1]
Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

2.1.1. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre 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 à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante 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, emitir o parecer referido.

2.2. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado na lei e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos na lei.[2]
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 51.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.

2.4. A trabalhadora vem acusada de ter injuriado a gerente social da empresa, demonstrar desinteresse repetido pelo cumprimento, com a

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

[2] Artigos 383.º, 411.º e seguintes do Código do Trabalho.

diligência devida, das obrigações inerentes ao posto de trabalho que lhe está confiado, de demonstrar redução anormal de produtividade, de ter faltado injustificadamente dez dias seguidos e prestado falsas declarações relativas à justificação das faltas, em consequência de:

a) Ter proferido as expressões *ladra* e *à merda,* e simultaneamente ter partido oito taças de sobremesa;
b) Ter atirado, com violência, louça e tachos de cozinha;
c) Responder: *Vou para a sala e vou mandar os clientes todos embora;*
d) Afirmar que *ia fazer tudo para dar cabo do serviço, que andava ali a fazer um frete;*
e) Por cruzar os braços, permanecendo por grandes períodos de tempo sem executar qualquer tarefa;
f) Por ter faltado ao trabalho entre 03/07/2008 e 12/07/2008, apresentando certificado de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença, para o período de 03/06/2008 a 12/06/2008.

2.5. A descrição dos factos imputados à trabalhadora, em sede da nota de culpa, deve ser circunstanciada, conforme resulta do previsto no n.º 1 do artigo 411.º do Código do Trabalho.
Nessa medida, a descrição de todos os factos imputados à trabalhadora deve conter datas precisas e indicação do local onde ocorreram, e, caso se justifique, indicação da hora em que ocorreram.
Atenta a descrição que consta da nota de culpa, os factos descritos nos artigos 4.º, 5.º, 6.º, 8.º, 9.º e 10.º da nota de culpa, respectivamente: *A partir daquela data começou a arremessar com violência, os tachos de cozinha contra as bancadas, etc.; Mais referiu que, dali em diante, nada mais ia fazer do que aquilo a que estava obrigada; E que ia fazer tudo para dar cabo do serviço; A partir de 14 de Julho começou a dizer que não trabalhava ali por gosto; e que andava ali a fazer um frete; Quando a gerente social lhe disse que era preferível a arguida vir trabalhar para a zona da sala, ela respondeu: «Vou para a sala e vou mandar os clientes todos embora»; Durante o período de trabalho a arguida cruza os braços e assim permanece por grandes períodos de tempo sem executar qualquer tarefa,* não estão devidamente circunstanciados em tempo e lugar[3], mas, no entanto, resulta da resposta à nota de culpa que a trabalhadora se inteirou da situação descrita e a ela respondeu.

[3] *A deficiente descrição na nota de culpa dos factos imputados ao trabalhador só constitui nulidade do processo disciplinar quando tiver prejudicado o direito de defesa,* Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 24/01/2007, Processo 06S3854.

Não obstante, a trabalhadora negou a ocorrência dos factos que lhe são imputados constando estes, apenas, de uma declaração escrita e assinada pela gerente social da empresa, a mesma que assina a nota de culpa, e por esse motivo não se encontram provados pela entidade empregadora.

2.6. Os factos devidamente circunstanciados, como são as injúrias alegadamente proferidas pela trabalhadora, também constam, apenas, da declaração escrita e assinada pela gerente social da empresa, muito embora não se encontrem comprovado por qualquer outro meio de prova, designadamente outros depoimentos de trabalhadores da empresa e por esse motivo também não estão provados.

2.7. O mesmo se diga para as ausências ao trabalho, entre os dias 03/07/ /2008 e 12/07/2008, que são apenas referidas na já citada declaração da gerente social da empresa, na qual se mencionam factos futuros, uma vez que o documento vem datado de 03/07/2008, e expressamente refere que: *No dia três (3) de Julho/08, não foi trabalhar, tendo apresentado posteriormente uma justificação médica com datas anteriores à ocorrência destes factos.*

De resto, consta do processo a correcção do eventual lapso existente no primeiro documento de justificação de faltas apresentado pela trabalhadora, a folhas 17, também consta a folha de marcação de consultas do Centro de Saúde de São João, com indicação de consulta da trabalhadora para o dia 03/07/2008, às 11.00 horas, a folhas 15, e ainda uma declaração do Centro Hospitalar de Lisboa Central, em como a trabalhadora esteve naquele serviço a acompanhar a sua filha no dia 02/07/ /2008, entre as 22.13 horas e as 23.52 horas, a folhas 14, tudo indicando, que, de facto, as datas constantes do primeiro documento apresentado se deviam a lapso da médica de família, não ficando demonstrada a intenção da trabalhadora em prestar falsas declarações quanto à justificação das faltas.

No entanto, e mesmo que assim não se entendesse, os tribunais superiores têm considerado que o: *(...) comportamento previsto* [actualmente na alínea *g)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho], *«faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou riscos, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas», não implica a verificação automática da justa causa de despedimento, impondo-se averiguar do preenchimento da cláusula geral contida no n.º 1 do mesmo preceito,* Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 15/02/2006 (Processo 05S2844).

Nesse sentido, constituindo 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, nomeadamente faltas não justificadas ao trabalho que, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, atinjam em cada ano civil cinco seguidas ou dez interpoladas, deveria a entidade empregadora, sobre a qual impende o ónus de provar que o despedimento desta trabalhadora grávida é feito com justa causa (n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho), ter junto ao processo prova inequívoca das ausências injustificadas daquela, designadamente pela apresentação do registo de pessoal, nos termos da alínea *j)* do artigo 120.º do Código do Trabalho.
Não sendo feita prova das ausências injustificadas, tem sido entendimento unânime da CITE que: *A gravidade da culpa da trabalhadora arguida, ao faltar injustificadamente, não assume a mesma relevância que assumiria se o empregador demonstrasse (e não alegasse apenas, como no caso sub judice) que essas ausências eram prejudiciais para a sua empresa, por desconhecer a justificação das mesmas.*[4]

2.8. Por último, alegando a trabalhadora, em resposta à nota de culpa, que a sua remuneração foi reduzida em virtude de estar grávida e se ter recusado a carregar sacos de batatas (artigo 4.º da resposta à nota de culpa, a folhas 6 do processo), faz-se constar a este respeito que a trabalhadora grávida tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 6 do artigo 49.º do Código do Trabalho, e alíneas *b)* e *f)* do artigo 85.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, designadamente nas actividades que envolvam exposição a agentes físicos susceptíveis de provocar lesões fetais ou o desprendimento da placenta, como é o caso de movimentação manual de cargas que comportem riscos, nomeadamente dorso-lombares, ou cujo peso exceda 10Kg, ou o caso de movimentos e posturas, deslocações quer no interior quer no exterior do estabelecimento, fadiga mental e física e outras sobrecargas físicas ligadas à actividade exercida.
A não observância das restrições mencionadas constitui contra-ordenação muito grave, nos termos do n.º 1 do artigo 643.º do Código do Trabalho, sendo competente a Autoridade para as Condições do Trabalho para a instauração do respectivo processo.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida …, uma vez que a entidade empregadora não

[4] Parecer n.º 104/CITE/2008, ponto 2.7.1.

ilidiu a presunção legal que define que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida se presume feito sem justa causa, conforme o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, por insuficiência de prova.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE NOVEMBRO DE 2008

PARECER N.º 113/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 483 – DG/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 21/10/2008, a CITE recebeu da Senhora Dr.ª …, em representação da …, L.da, cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida …, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.2. Na nota de culpa (fls. 2 e 3), a entidade empregadora refere que *a Arguida, desde a data da sua admissão exerce as funções inerentes à categoria profissional de Trabalhadora de Limpeza, nas Instalações da ..., L.da, no ... Shopping, sendo o horário de trabalho estipulado de segunda a sexta-feira das 09H00 às 11H00.*

1.2.1. A entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter faltado *aos períodos normais de trabalho correspondentes aos dias 20 de Maio. 10 e 22 de Julho, 5, 12, 20, 21, 22, 25, 26, 27, 28 e 29 de Agosto, 1, 2, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 15, 16. 17, 18 e 19 de Setembro, todos de 2008, todo o período normal de trabalho diário, cf. registo de faltas que ora se junta sob documento n.º 1, (fl. 4), o que, nos termos do artigo 224.º do Código do Trabalho (Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto, abreviadamente CT), perfaz o total de 27 períodos normais de trabalho.*

1.2.2. *Porém, não obstante o elevado numero de faltas dados pela Arguida, nunca esta, até à presente data, efectuou qualquer comunicação à ..., L.da, nem apresentou qualquer motivo justificativo para as suas sucessivas ausências aos períodos normais de trabalho supra-referidos.*

1.2.3. *Tais faltas assumem, nos termos da conjugação dos artigos 225.º, 228.º e 229.º n.º 6 do Código do Trabalho, a natureza jurídica de faltas injustificadas, consubstanciando, desta forma, uma violação culposa e frontal do dever geral de assiduidade*

previsto na alínea b) *do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho.*

1.2.4. *Infracção disciplinar essa, que, atendendo ao seu número e à sua natureza reiterada, assume o cariz de infracção disciplinar grave, nos termos dos n.os 1 e 2 do artigo 231.º do Código do Trabalho.*

1.2.5. *Uma vez que a Arguida, deu, no ano civil de 2008, 27 faltas injustificadas interpoladas e a sua conduta Ilícita perdura continuadamente desde 20 de Maio de 2008, o comportamento da trabalhadora, porque gravemente culposo, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho para efeitos do n.º 1 do artigo 396.º, integrando o conceito de justa causa previsto na alínea* g) *do n.º 3 do Código do Trabalho.*

1.2.6. *Até porque a empresa fica gravemente prejudicada na sua produtividade, atendendo a que a Arguida falta constantemente ao trabalho sem justificação nem aviso prévio, o que redunda em incumprimento do caderno de encargos que a empresa tem com os seus clientes, na impossibilidade de organizar o trabalho com menos uma trabalhadora, atempadamente.*

1.2.7. A trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa (fl. 6), alegando que *deve haver algum engano,* porque se encontra *de baixa desde 4 de Setembro a 13 de Outubro de 2008* e que entregou essa baixa à sua encarregada, para a entregar à sua supervisora.

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.*

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea *c)* do artigo 3.º daquela directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho que *o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa,* pelo que a entidade patronal tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

2.3. A empresa acusa a trabalhadora arguida de, desde 20 de Maio de 2008 até 19 de Setembro de 2008, ter dado 27 faltas injustificadas interpoladas.

2.4. A empresa não ouviu as testemunhas que arrolou na nota de culpa, nem comprovou todas as referidas faltas, através do registo a que alude a última parte da alínea *j)* do artigo 120.º do Código do Trabalho.

2.4.1. Com efeito, do registo das faltas de fl. 4 do presente processo disciplinar, apenas constam os dias 30/06/2008, 31/07/2008, 26/08/2008, 27/08/2008, 28/08/2008, 29/08/2008, 30/08/2008 e 31/08/2008, e destes apenas os dias 26/08/2008, 27/08/2008, 28/08/2008 e 29/08/2008 coincidem com a acusação constante da nota de culpa.

2.4.2. Efectivamente, consideram-se provadas 4 faltas injustificadas seguidas dadas pela trabalhadora arguida, que não se enquadram no conceito de despedimento com justa causa, previsto na alínea *g)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

2.5. Na verdade, a falta injustificada constitui uma violação culposa do dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, previsto na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, e, por consequência, uma infracção, que pode ser objecto de sanção disciplinar, aplicável, nos termos dos artigos 366.º a 369.º do referido código.

2.6. Assim, nos termos do artigo 396.º n.º 3, alínea *g) in fine* do Código do Trabalho, constitui justa causa de despedimento do trabalhador,

independentemente de qualquer prejuízo ou risco, nomeadamente, quando o número de faltas injustificadas atingir em cada ano civil 10 interpoladas.

2.7. É jurisprudência praticamente uniforme, nomeadamente, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 15/02/2006, Processo n.º 05S2844, que, apesar de verificadas cinco faltas seguidas ou dez interpoladas injustificadas, têm que estar preenchidos os demais requisitos dos n.os 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, para que o empregador possa proceder legalmente ao despedimento do trabalhador com justa causa.

2.7.1. A gravidade da culpa da trabalhadora arguida, ao faltar injustificadamente, não assume a mesma relevância que assumiria se o empregador demonstrasse (e não alegasse apenas, no que diz respeito à maioria das faltas, como no caso sub judice) que essas ausências eram prejudiciais para a sua empresa, por desconhecer a justificação das mesmas.

2.8. Assim, face à insuficiência da prova, relativamente à factualidade invocada, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que não se afigura existir justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida …, em virtude da insuficiência da prova apresentada pela entidade empregadora.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE NOVEMBRO DE 2008

PARECER N.º 114/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho – Flexibilidade de horário
Processo n.º 497 – FH/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 23/10/2008, a CITE recebeu do … um pedido de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora …

1.2. A referida trabalhadora encontra-se a desempenhar funções de Técnica Administrativa Especialista no Departamento de …

1.3. Em 26/09/2008, a trabalhadora requereu *a alteração do seu horário de trabalho, ao abrigo do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, com vista ao acompanhamento do seu filho, ..., de 7 anos de idade, nos seguintes termos:*

1.3.1. *A signatária beneficia do regime de horário de trabalho flexível previsto nos artigos 13.º e seguintes do Regulamento de Horários de Trabalho do ...*

1.3.2. *Através da Circular Informativa n.º 17/2008, de 30/07/2008, foi comunicada a alteração dos artigos 16.º e 17.º deste Regulamento, respeitantes a este regime de horário, modificando, designadamente, a margem móvel para entrada, cujo limite máximo foi fixado nas 9 horas e 30 minutos, antecipando em consequência a hora de início do período de presença obrigatória correspondente.*

1.3.3. *A hora de entrada do filho da trabalhadora no estabelecimento de ensino que frequenta no Montijo é às 9 horas e 30 minutos.*

1.3.4. *Com a alteração do Regulamento referida no ponto 1.3.2., não é possível à trabalhadora cumprir o período de presença obrigatória da manhã.*

1.3.5. *Acresce que o pai da criança, marido da trabalhadora, também, exerce actividade profissional, não sendo possível assegurar o seu acompanhamento no período da manhã, por incompatibilidade de horário.*

1.3.6. *Neste contexto, por forma a cumprir as suas responsabilidades familiares e profissionais e tendo em conta o regime de horário*

flexível em vigor no ..., previsto nos artigos 16.º e 17.º do Regulamento, solicita-se que a margem móvel para entrada da trabalhadora no período da manhã seja alargada até às 10 horas e 10 minutos, alterando-se, em consequência, a hora de início do respectivo período de presença obrigatória.

1.3.7. *Caso superiormente se entenda necessário reajustar os períodos de presença obrigatória previstos no Regulamento devido à modificação solicitada, sugere-se que o termo do período de presença obrigatória da tarde não ultrapasse as 17 horas.*

1.3.8. *A trabalhadora continuará sujeita ao cumprimento do período normal de trabalho semanal (35h) previsto no artigo 3.º do Regulamento em apreço.*

1.3.9. *Mais se solicita que a presente alteração seja concedida pelo período de 2 anos, tendo início em 27 de Outubro do corrente ano.*

1.4. Em 07/10/2008, o Director de Departamento … emite parecer sobre o requerimento da trabalhadora, nos termos do qual refere o seguinte: *Concordo desde que a trabalhadora cumpra o regulamento no que se refere ao horário normal de trabalho.*

1.5. Por seu turno, a Directora do Departamento de … notificou a requerente, em 10/10/2008, da intenção do … de recusar o peticionado, ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.5.1. A referida Directora de Departamento esclarece que *a manifesta intenção de recusa encontra-se consubstanciada no parecer emitido pelo Senhor Director Departamento ...: Concordo desde que a trabalhadora cumpra o regulamento no que se refere ao horário normal de trabalho, que remete claramente para o cumprimento do horário de trabalho nos Serviços ..., horário flexível, do Regulamento dos Horários de Trabalho (RHT), cujos artigos 16.º e 17.º foram recentemente alterados pela Circular Informativa n.º 17/2008, de 30 de Julho p.p., sendo considerados períodos de presença obrigatória (barra fixa), das 9h30-12h00 e 14h00-16h30, para todos os trabalhadores.*

1.5.2. Acrescenta ainda a mesma Directora de Departamento que *no presente requerimento não se verificam cumpridos os requisitos constantes quer no n.º 3, do artigo 79.º quer na alínea* b) *do n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.*

1.6. A trabalhadora requerente apresentou a apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa ao seu pedido de flexibilidade de horário, afirmando que no parecer emitido pelo Sr. Director de Departamento, quando este refere *«Concordo desde que a trabalhadora cumpra o regulamento no que se refere ao horário normal de trabalho», aquele quereria referir-se ao cumprimento do período normal de trabalho, ou seja, 7 horas por dia/35 horas por semana.*

1.6.1. A trabalhadora acrescenta que *antes de submeter o requerimento ao Departamento, a trabalhadora consensualizou esta matéria com a sua chefia e desde logo ficou assente que da sua parte não haveria qualquer problema desde que cumprisse a 35 horas semanais, facto que a trabalhadora indica no ponto 8 do referido requerimento.*

1.6.2. *Relativamente à falta de cumprimento do disposto na alínea* b) *do n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, verifica-se que o requerimento em apreço contém a declaração exigida para o regime de flexibilidade de horário, designadamente, no ponto 5 do documento: o pai da criança, marido da trabalhadora, também exerce actividade profissional, não sondo possível assegurar o seu acompanhamento no período da manhã, por incompatibilidade de horário.*

1.6.3. *Por fim, não se compreende a alegada falta de cumprimento dos requisitos do n.º 3 do artigo 79.º do mesmo diploma legal (Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho), pois, conforme se prevê no n.º 5 do artigo 79.º, o regime de horário com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador.*

1.6.4. A trabalhadora conclui que *tendo em consideração o regime definido pelo ... no Regulamento dos Horários de Trabalho, limitou-se a requerer uma alteração ao mesmo, no que concerne à margem móvel para entrada, com vista ao cumprimento das suas responsabilidades familiares.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho consagra o direito de os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos trabalharem a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

2.2. Para os trabalhadores não abrangidos pelo regime de trabalho especial para a Administração Pública, as condições de atribuição do direito a trabalhar com flexibilidade de horário encontram-se estabelecidas nos

artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho.

2.2.1. Com as referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar [alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa].

2.2.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 80.º Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que *o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

a) *Indicação do prazo previsto, até ao máximo de dois anos, ou de três anos no caso de três filhos ou mais;*
b) *Declaração de que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração deste regime de trabalho ou, no caso de flexibilidade de horário, que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;*

2.2.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

2.3. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de flexibilidade de horário à luz dos preceitos constantes dos n.ºs 2 e 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, em que se entende *por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário*. E esses limites dizem respeito àquilo que a flexibilidade de horário deve conter:

a) Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
b) A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na

medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

2.3.1. É de salientar, que nos termos do n.º 5 do citado artigo 79.º do mesmo diploma legal: *o regime de trabalho com flexibilidade de horário referido nos números anteriores deve ser elaborado pelo empregador.*

2.3.2. Assim, prevendo o Regulamento dos Horários de Trabalho do … nos seus artigos 13.º a 21.º, o horário flexível, aplicável à generalidade dos trabalhadores, para os trabalhadores com filhos menores de 12 anos, nos termos do citado n.º 5 do artigo 79.º, deve o empregador elaborar um regime de trabalho com flexibilidade de horário tendo, nomeadamente, um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário.

2.3.3. Ora, no caso *sub judice,* tendo a trabalhadora um filho menor de 12 anos e sendo o seu período normal de trabalho diário de 7 horas, pode esta requerer uma flexibilidade de horário, em que os períodos de presença obrigatória tenham uma duração de 3,5 horas, igual a metade do aludido período de trabalho diário.

2.4. O … tem intenção de recusar o pedido de flexibilidade de horário apresentado pela requerente, alegando as razões apontadas nos pontos 1.5., 1.5.1. e 1.5.2.

2.4.1. Ora, essas razões baseiam-se apenas nos artigos 16.º e 17.º do supramencionado Regulamento dos Horários de Trabalho do …, recentemente alterados pela Circular Informativa n.º 17/2008, de 30 de Julho de 2008, relativos aos períodos de presença obrigatória, que fazem parte da modalidade de horário flexível, destinado à generalidade dos trabalhadores, independentemente de terem ou não filhos menores de 12 anos, e não em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento do serviço.

2.4.2. Com efeito, *as exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço* que servem de fundamento à recusa do pedido de flexibilidade de horário, nos termos do artigo 80.º n.º 2 da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, devem ser concretizadas de modo a comprovar que a requerida flexibilidade de horário põe em causa o funcionamento do serviço.

2.5. Efectivamente, a requerente solicitou a flexibilidade de horário, prevista no Código do Trabalho e respectiva regulamentação, para os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos, pretendendo apenas

a alteração de um dos elementos da prestação de trabalho com flexibilidade de horário, ou seja, o prolongamento da margem móvel das 9h30 para as 10h10.

2.6. A requerente indicou o prazo de dois anos para o exercício do seu direito à flexibilidade de horário.

2.7. A requerente apresentou declaração de que o seu filho menor faz parte do seu agregado familiar e de que o outro progenitor tem actividade profissional.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do …, relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora …, em virtude de não terem sido apresentadas razões suficientes que demonstrem prejuízo para o funcionamento do serviço.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE NOVEMBRO DE 2008

PARECER N.º 115/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 529 – DP/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 05/11/2008, a CITE recebeu da empresa …, L.da, cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora puérpera …, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.2. Datada de 05/09/2008, a nota de culpa apresentada pela entidade empregadora à trabalhadora arguida refere o seguinte:

1.2.1. A arguida foi contratada em 1 de Agosto de 2007, para exercer as funções de empregada de limpeza, categoria que sempre exerceu, em horários diferentes da maioria das colegas, trabalhando a maior parte do tempo, sem ter qualquer tipo de controlo.

1.2.2. *A arguida a partir de 14 de Maio e até 25 de Julho de 2008, encontrava-se de baixa médica. Entretanto, a partir de 25 de Julho de 2008, entrou de licença de parto.*

1.2.3. *Em 5 de Agosto de 2008, foi detectado pelos serviços de pessoal de que a mesma estava a auferir normalmente os seus vencimentos, no período em que esteve de baixa e parto.*

1.2.4. *Esta verificação não se deu de imediato pelo facto de a arguida não picar o ponto, dado o seu horário, mas logo que a entidade empregadora teve conhecimento, a arguida foi, imediatamente, contactada, para repor as importâncias auferidas indevidamente, tendo esta respondido que quem se enganou que pague, não tenho culpa que me dessem aquele dinheiro.*

1.2.5. *Mesmo assim foi explicado que foi um lapso de processamento e que aquelas importâncias não lhe pertenciam, tendo a arguida feito ouvidos de mercadora, não dando mais qualquer satisfação seja a que título for.*

1.2.6. A entidade empregadora conclui que *os factos descritos pela sua gravidade e consequências são susceptíveis de integrar a*

justa causa de despedimento, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho, por tornarem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

1.3. A trabalhadora arguida foi notificada da nota de culpa, em 23/09/2008, não constando do processo qualquer resposta à referida nota de culpa.

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.*

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea *c)* do artigo 3.º daquela directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho que *o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa,* pelo que a entidade patronal tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

2.3. Ora, a entidade empregadora acusou a trabalhadora arguida de pretender fazer suas as importâncias que lhe foram pagas indevidamente, durante o período em que esteve de baixa por gravidez de risco, de 14/05/2008 a 24/07/2008 e após o parto, durante a licença de maternidade até ao fim do mês de Julho de 2008.

2.4. De facto, constam do processo disciplinar *sub judice* três certificados de incapacidade temporária para o trabalho, de 14/05/2008 a 24/07/2008, por gravidez de risco, respeitantes à trabalhadora arguida e uma declaração, passada pelo Centro Hospitalar do Alto Minho, de internamento da referida trabalhadora, entre 25/07/2008 e 28/07/2008, por motivo de parto, que ocorreu em 26/07/2008.

2.4.1. Constam igualmente do processo disciplinar uma carta registada com aviso de recepção, enviada, em 07/08/2008, pelo mandatário da entidade empregadora à trabalhadora arguida, que esta recebeu em 12/08/2008, a solicitar a devolução, no prazo de 48 horas, da quantia de € 1.174,71, que recebeu indevidamente, durante o período em que se encontrava de *baixa médica, em consequência de um lapso informático.*

2.4.2. Do processo disciplinar em análise constam, ainda, três declarações, sendo duas assinadas por funcionárias da empresa e a outra por uma funcionária de outra empresa que é responsável pelo processamento de salários da empresa arguente, que confirmam todas as acusações invocadas na nota de culpa.

2.4.3. Do presente processo disciplinar não consta qualquer resposta da trabalhadora arguida à carta referida no ponto 2.4.1. nem à nota de culpa.

2.5. Este comportamento é culposo, porque revela uma vontade consciente por parte da trabalhadora arguida de se apropriar de importâncias que lhe foram pagas indevidamente, uma vez que durante o período de *baixa médica* em que as recebeu indevidamente, auferia o respectivo subsídio da segurança social.

2.6. O referido comportamento da trabalhadora arguida é grave, porque além de repetido, prejudica a entidade empregadora e faz quebrar a necessária confiança que deve existir entre ambas as partes, tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

2.7. Assim, considera-se que a entidade empregadora ilidiu a presunção a que se refere n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento com justa causa da trabalhadora puérpera …, em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE NOVEMBRO DE 2008, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

Tendo em conta o rigor que temos de ter na ponderada análise de todos os documentos que são carreados para os autos, considero que a empresa não juntou aos autos de processo disciplinar o documento idóneo que comprove que tenha efectivamente liquidado as retribuições que invoca ter pago. Motivo pelo qual não pode a representante da CGTP votar a favor do despedimento, tendo em conta que não se considera cabalmente ilidida a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, porque a prova carreada para os autos não é suficientemente clara e objectiva.

PARECER N.º 116/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 396 – DL-C/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 30 de Outubro de 2008, a CITE recebeu da direcção do Centro Social da Paroquia de … cópia de um processo de despedimento colectivo, no qual se inclui a trabalhadora lactante …, com a categoria profissional de auxiliar de limpeza, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da lei regulamentadora do Código do Trabalho – Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.2. Para o despedimento colectivo de três trabalhadoras (número no qual se inclui a trabalhadora atrás identificada), a referida empresa invoca que:

a) se dedica à actividade principal de Educação Pré-Escolar e também de ATL, sendo que, no ano lectivo de 2006/07, teve inscritas 176 crianças e, no ano lectivo de 2007/08, teve inscritas 170 crianças e no ano lectivo de 2008/09, o número de crianças inscritas desceu para 104 crianças;
b) tal redução deveu-se ao facto de ter sido recentemente alterado o regime legal dos tempos lectivos, curriculares e extracurriculares, do ensino obrigatório oficial, que levou a que muitas famílias tivessem optado por manter as crianças nos respectivos estabelecimentos de ensino, o que implicou diminuição de receitas, bem como a alteração de toda a estrutura que sustentava a actividade aos níveis dos anos anteriores;
c) pelos motivos expostos, a entidade patronal pretende proceder à redução de pessoal, que se encontra em excesso, tanto mais que contraiu empréstimos para aquisição e adaptação do prédio onde funciona e que o subsídio atribuído pela Câmara Municipal … foi reduzido drasticamente no corrente ano.

1.3. O critério que determinou a selecção das trabalhadoras abrangidas pelo despedimento colectivo assentou no facto de, por um lado, as trabalhadoras a despedir terem sido contratadas para laborar nos postos de trabalho a extinguir, e, por outro lado, de entre as trabalhadoras com a

mesma categoria, foram seleccionadas as que tem menor antiguidade no posto de trabalho.
De salientar ainda que, em termos de desempenho funcional, foram seleccionadas as trabalhadoras que tinham categoria profissional inferior.

1.4. O despedimento colectivo produzirá os seus efeitos 60 dias após o envio da comunicação de intenção de proceder ao despedimento.

1.5. Na comunicação de intenção de despedir, a entidade patronal informou as trabalhadoras sobre a possibilidade de poderem constituir uma comissão representativa, que deveria ser comunicada à administração da empresa, com o objectivo de poder proceder às comunicações legalmente estabelecidas, e ter lugar a fase de informações e negociações no dia 7 de Novembro de 2008.
Dado a reunião de informações e negociações estar prevista para uma data posterior ao envio do processo de despedimento à CITE, a entidade patronal foi contactada telefonicamente para proceder ao envio da acta da referida reunião.
Na reunião de informações e negociações, realizada em 7 de Novembro de 2008, estiveram presentes representantes da entidade patronal e trabalhadoras, designadamente a trabalhadora objecto de protecção especial, que não mostrou oposição ao seu despedimento.
Embora a Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) tenha sido notificada da data da reunião de informações e negociações, não se fez representar na mesma.
De salientar ainda que, no que toca ao pagamento da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho, será pago a cada um/a dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento colectivo uma compensação correspondente a um mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, nos termos do artigo 401.º do Código do Trabalho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A legislação nacional prevê 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 regalias (cfr. n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa).

2.2. Como consequência do princípio constitucional indicado, dispõe o n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências mencionadas é, de acordo com a alínea *e)* do n.º 1 do

artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

2.3. Assim sendo, a CITE, ao pronunciar-se sobre um processo de despedimento colectivo ou por extinção de posto de trabalho de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, que lhe é presente (onde não opera a presunção legal consagrada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho), tem obrigatoriamente de conhecer da matéria de facto alegada pelo empregador e pela trabalhadora e verificar da sua conformidade com as normas legais.

2.4. Por imposição do n.º 1 do artigo 397.º do Código do Trabalho, considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme a dimensão da empresa, ou sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2.5. Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 397.º do Código do Trabalho, consideram-se, nomeadamente:

a) *Motivos de mercado – redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;*
b) *Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, a reestruturação da organização produtiva ou a substituição de produtos dominantes;*
c) *Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.*

2.6. De acordo com os elementos disponíveis no processo, verifica-se que a entidade patronal apresenta motivos económicos, tanto de mercado, como estruturais, para o despedimento colectivo das suas três trabalhadoras.
Mais se verifica que a empresa instruiu devidamente a comunicação a que se refere o artigo 419.º do Código do Trabalho.
Face ao que precede, e uma vez que serão despedidas as 3 trabalhadoras com a categoria profissional mais baixa e duas delas têm menor antiguidade no posto de trabalho (*vide* quadro de pessoal da empresa), em

consequência da reestruturação levada a cabo pelo Centro Social da Paroquia …, e a entidade patronal indicou os respectivos critérios de selecção das trabalhadoras a despedir, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de lactância na inclusão da trabalhadora … no presente processo de despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em razão do exposto, a inserção da trabalhadora lactante … no despedimento colectivo não configura uma discriminação com base no sexo por motivo de lactância, pelo que a CITE emite parecer favorável à inclusão da citada trabalhadora no referido processo de despedimento promovido pelo Centro Social da Paroquia …

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE NOVEMBRO DE 2008

PARECER N.º 117/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 484 – DG-C/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 21 de Outubro de 2008, a CITE recebeu da direcção da … cópia de um processo de despedimento colectivo, no qual se inclui a trabalhadora grávida …, com a categoria profissional de secretária, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da lei regulamentadora do Código do Trabalho – Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.2. Para o despedimento colectivo de sessenta e sete trabalhadores/as (número no qual se inclui a trabalhadora atrás identificada), a referida empresa invoca que:

a) tem por objecto social a prestação de serviços de exploração, conservação, manutenção, limpeza e segurança das instalações da …, com base num contrato celebrado com esta entidade, o qual irá atingir o seu termo em 31 de Dezembro de 2008;
b) a … decidiu efectuar uma nova consulta para prestação dos mesmos serviços, mas a … não concorreu por não ter sido convidada;
c) pelos motivos expostos, a entidade patronal pretende proceder ao encerramento da secção que labora no …, e como tal, proceder ao despedimento dos/as seus/suas trabalhadores/as.

1.3. O critério que determinou a selecção dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento colectivo assentou no facto de a entidade patronal ir encerrar a secção do … e de não necessitar dos/as trabalhadores afectos a tal unidade.

1.4. O despedimento colectivo produzirá os seus efeitos a 31 de Dezembro de 2008.

1.5. Na reunião de informações e negociações, realizada em 15 de Outubro de 2008, estiveram presentes representantes da entidade patronal, um perito nomeado pela empresa, a Comissão Representativa, dos Trabalhadores, dois representantes do Sindicato dos Metalúrgicos e um representante da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT).

O representante da DGERT questionou a empresa sobre a possibilidade de esta encontrar medidas alternativas ao despedimento colectivo, tendo o perito nomeado pela empresa indicados as razões que obstavam a tal. Ainda assim, salientou que seriam efectuadas diligências junto da entidade que vier a ser seleccionada pela …, no sentido de os/as trabalhadores/as despedidos/as virem a ser reintegrados/as, tendo em conta a sua experiência profissional.

A Comissão Representativa dos Trabalhadores questionou a empresa sobre quantos/as trabalhadores/as seriam reintegrados/as na futura empresa, tendo o perito da entidade patronal informado que, no caso de a … vir a ser seleccionada, os/as trabalhadores/as despedidos/as integrariam a nova estrutura.

De salientar ainda que, no que toca ao pagamento da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho, será pago a cada um/a dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento colectivo uma compensação correspondente a um mês de retribuição base, que inclui todos os prémios atribuídos regularmente, bem como um mês de férias e um mês de subsídio de férias.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A legislação nacional prevê 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 regalias (cfr. n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa).

2.2. Como consequência do princípio constitucional indicado, dispõe o n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências mencionadas é, de acordo com a alínea *e)* do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

2.3. Assim sendo, a CITE, ao pronunciar-se sobre um processo de despedimento colectivo ou por extinção de posto de trabalho de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, que lhe é presente (onde não opera a presunção legal consagrada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho), tem obrigatoriamente de conhecer da matéria de facto alegada pelo empregador e pela trabalhadora e verificar da sua conformidade com as normas legais.

2.4. Por imposição do n.º 1 do artigo 397.º do Código do Trabalho, considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme a dimensão da empresa, ou sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2.5. Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 397.º do Código do Trabalho, consideram-se, nomeadamente:

a) *Motivos de mercado redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;*
b) *Motivos estruturais desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, a reestruturação da organização produtiva ou a substituição de produtos dominantes;*
c) *Motivos tecnológicos alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.*

2.6. De acordo com os elementos disponíveis no processo, verifica-se que a entidade patronal apresenta motivos económicos, nomeadamente de mercado, para o despedimento colectivo dos/as seus/as sessenta e sete trabalhadores/as.
Mais se verifica que a empresa instruiu devidamente a comunicação a que se refere o artigo 419.º do Código do Trabalho.
Face ao que precede, e uma vez que será encerrada a secção do … e serão despedidos/as os/as sessenta e sete trabalhadores/as afectos/as àquela unidade, em consequência de a entidade patronal ter cessado o contrato de prestação de serviços que mantinha com a …, afigura-se-nos que a entidade patronal indicou os respectivos critérios de selecção dos/as trabalhadores/as a despedir, pelo que não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de gravidez na inclusão da referida trabalhadora no presente processo de despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em razão do exposto, a inserção da trabalhadora grávida … no despedimento colectivo não configura uma discriminação com base no sexo por motivo de gravidez, pelo que a CITE emite parecer favorável à inclusão

da citada trabalhadora no referido processo de despedimento promovido pela …

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE NOVEMBRO DE 2008

PARECER N.º 118/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho conjugado com a alínea *c)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 495 – DG-E/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 23 de Outubro de 2008, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio à extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida …, formulado pela gerência da empresa …, L.da, no âmbito de um processo de despedimento promovido por aquela entidade.

1.2. Para a extinção do posto de trabalho da trabalhadora, a direcção da empresa invoca, sucintamente, que:

a) a trabalhadora foi admitida ao serviço da entidade patronal, em 1 de Outubro de 2003, com a categoria profissional de escriturária, para exercer as funções inerentes a essa mesma categoria;
b) é público e notório que muitas empresas têm vindo a encerrar a sua actividade, devido ao facto de ter havido uma redução da procura dos produtos, em todos os sectores, por perda de poder de compra ou por questões relacionadas com desemprego;
c) a crise económica a nível internacional e nacional originou menos movimentação de mercadorias e menos veículos a circular e como tal menos pneus a circular, sendo que, nos últimos sete meses, houve uma diminuição acentuada e progressiva da procura dos produtos comercializados pela empresa;
d) o volume de negócios tem vindo a diminuir, face a igual período do ano passado, e a empresa tem vindo a acumular prejuízos;
e) face ao que precede, e com vista a reduzir os custos com o pessoal, será extinto o lugar de escriturária e as funções desempenhadas pela trabalhadora passarão a ser desenvolvidas pelo gerente da empresa;
f) a empresa não tem outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional da trabalhadora, pelo que é impossível a subsistência da relação laboral;
g) não são observados os critérios indicados no n.º 2 do artigo 403.º do Código do Trabalho, pelo facto de não existirem outros/as trabalhadores/as para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto.

1.3. A trabalhadora não respondeu à comunicação de intenção de despedimento, embora tenha sido devidamente notificada para o efeito.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A legislação nacional prevê 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 regalias (cfr. n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa).

2.2. Como consequência do princípio constitucional indicado, dispõe o n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências mencionadas é, de acordo com a alínea *e)* do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

2.3. Assim sendo, a CITE, ao pronunciar-se sobre um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, que lhe é presente (onde não opera a presunção legal consagrada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho), tem obrigatoriamente de conhecer da matéria de facto, verificar da sua conformidade com as normas legais, e apreciar se a entidade patronal fundamentou e demonstrou objectivamente as medidas que adoptou, de forma a afastar a possibilidade de as mesmas se relacionarem directamente com o estado da trabalhadora, conforme tem sido expresso em vários pareceres emitidos por esta Comissão.

2.4. Nos termos do disposto no artigo 402.º do Código do Trabalho, a extinção do posto de trabalho é definida por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento colectivo.

2.5. Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 397.º do Código do Trabalho, consideram-se, nomeadamente:

a) Motivos de mercado redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
b) Motivos estruturais desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, a reestruturação da organização produtiva ou a substituição de produtos dominantes;
c) Motivos tecnológicos alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo

ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.

2.6. De acordo com a informação constante da comunicação de despedimento, a extinção do posto de trabalho da trabalhadora é motivada pelo facto de a empresa ter reduzido o seu volume de negócios, devido à conjuntura internacional e nacional e como tal tem necessidade de reduzir os custos com o pessoal, para continuar a laborar.
Assim sendo, tais factos são enquadráveis nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 2 do artigo 397.º do Código do Trabalho.

2.7. Por outro lado ainda, e considerando que se trata de uma entidade empregadora que tem ao serviço apenas uma trabalhadora e o gerente (conforme resulta do conteúdo das comunicação de intenção de extinção do posto de trabalho enviada à trabalhadora), verifica-se que foi dado cumprimento aos requisitos constantes do artigo 403.º do Código do Trabalho e aos procedimentos estabelecidos no artigo 423.º do Código do Trabalho.
Face ao que precede, e uma vez que a entidade patronal refere que será extinto o posto de trabalho da trabalhadora, pelo facto de ter diminuído o seu volume de negócios e ser necessário reduzir os custos com o pessoal, para manter a empresa em actividade, e que as funções desempenhadas pela mesma ficarão a cargo do gerente da empresa e que a trabalhadora não respondeu à comunicação de intenção de despedir, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de gravidez no despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora …

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a CITE emite parecer favorável à extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida …, devido ao exposto nos pontos 2.6. e 2.7. do presente parecer jurídico.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE NOVEMBRO DE 2008

PARECER N.º 119/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 531 – DGP-C/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 6 de Novembro de 2008, a CITE recebeu da chefe de serviços de pessoal da empresa …, L.da, cópia de um processo de despedimento colectivo, no qual se inclui a trabalhadora grávida …, com a categoria profissional de delegada de informação médica, e a trabalhadora puérpera …, também com a categoria profissional de delegada de informação médica, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da lei regulamentadora do Código do Trabalho – Lei n.º 35/ /2004, de 29 de Julho.

1.2. Para o despedimento colectivo de nove trabalhadores/as (número no qual se incluem as trabalhadoras atrás identificadas), a referida entidade patronal invoca que:

a) é uma sociedade comercial que se dedica à comercialização de produtos farmacêuticos e medicamentos da marca …, em todo o território nacional, sendo que sete dos/as seus/as trabalhadores/as desempenham funções de delegado/a de informação médica, um desempenha funções de chefe de vendas e um desempenha funções de gerente de unidade;
b) desde há mais de dois anos, que tem vindo a perder quota no mercado e a sofrer um constante decréscimo no volume de vendas dos produtos que comercializa e que tal se tem reflectido na sua facturação, conforme se pode verificar da análise dos Resultados, Balanço e Evolução do Volume de Vendas 2008, constante dos anexos I a III;
c) tal situação se deve a um conjunto de factores, tanto de natureza tecnológica como de mercado, designadamente ao facto de as autoridades públicas na área da saúde terem tomado medidas destinadas a promover a substituição de medicamentos de marca por produtos genéricos (o que levou à introdução no mercado de inúmeros produtos concorrentes dos da marca …) e ainda ao facto de se terem verificado progressos tecnológicos que permitiram a outras empresas

desenvolver produtos concorrentes aos da … e de investirem avultados meios na promoção dos mesmos;

d) face ao que precede, e ainda ao facto de se terem agravado as condições de recurso ao crédito bancário e a impossibilidade de acumular resultados negativos, irá proceder ao encerramento da empresa e serão despedidos/as todos/as os/as trabalhadores/as.

1.3. O critério que determinou a selecção dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento colectivo assentou no facto de a empresa, nos últimos anos, ter registado uma quebra no volume de vendas, em consequência das medidas destinadas a promover a substituição de medicamentos de marca por produtos genéricos, levadas a cabo pelo Governo, e ainda a outros factores, o que leva a que seja encerrada a empresa e despedidos/as os/as seus/suas nove trabalhadores/as.

1.4. O despedimento colectivo produzirá os seus efeitos 60 dias após o envio da comunicação de intenção de proceder ao despedimento.

1.5. Na comunicação de intenção de despedir, a entidade patronal informou as trabalhadoras sobre os motivos, critérios, compensação a receber pela cessação do contrato de trabalho e da data do despedimento, nos termos do disposto no artigo 419.º do Código do Trabalho e para os efeitos aí previstos.

No entanto, na comunicação remetida à CITE, na qual solicita o pedido de parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras, a entidade patronal informou não ter havido lugar à fase de informações e negociações, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 420.º do Código do Trabalho, devido ao facto de não existir nenhuma estrutura representativa dos/as trabalhadores/as, conforme lhe foi comunicado pela Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT).

De salientar ainda que, no que toca ao pagamento da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho, será pago a cada um/a dos/as trabalhadores/as abrangidos pelo despedimento colectivo uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos termos do artigo 401.º do Código do Trabalho, acrescida dos montantes correspondentes a retribuição e subsídio de férias não gozadas e de subsídio de Natal que sejam devidos à data da cessação do contrato.

A trabalhadora …, em resposta à comunicação de intenção de despedir enviou, em 19 de Outubro de 2008, um *e-mail* à entidade patronal, no qual refere ser trabalhadora puérpera e que atendendo ao seu estado goza de protecção especial, em caso de despedimento, sendo a CITE a entidade competente para se pronunciar quanto ao mesmo.

Na mesma data, a trabalhadora apresentou ainda uma contraproposta à empresa sobre a compensação devida pela cessação do contrato de trabalho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho veio estabelecer que o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências mencionadas é, de acordo com a alínea *e)* do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

2.2. Para tal efeito, o empregador deve enviar cópia do processo, nos momentos previstos nas alíneas *a)* a *d)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sendo que, no caso de se tratar de um despedimento colectivo e sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, de acordo com o n.º 1 do artigo 397.º do Código do Trabalho, o processo deve ser enviado depois da fase de informações e negociações previstas no artigo 420.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.3. Ora, da documentação remetida à CITE pela entidade patronal, resulta que o empregador fez accionar o processo de despedimento das trabalhadoras, devido ao facto de a empresa ir encerrar definitivamente, em 31 de Dezembro de 2008, o que determina a caducidade do contrato de trabalho das trabalhadoras e dos/as seus/as sete colegas, nos termos do n.º 3 do artigo 390.º do Código do Trabalho, sem prejuízo do cumprimento das regras procedimentais previstas nos artigos 419.º e seguintes do mesmo Código, com as devidas adaptações.

2.4. Assim, e uma vez que, no caso em apreço, se está perante uma situação de caducidade do contrato de trabalho, devido ao facto de ir ocorrer o encerramento definitivo da empresa e não perante um despedimento colectivo em que ocorra o encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológico, não existe dever de a CITE emitir parecer nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego entende não dever emitir parecer nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, devido a não se estar perante um despedimento de trabalhadora grávida ou puérpera, mas sim perante uma caducidade de contrato de trabalho, no pressuposto de que se trata de um processo de encerramento definitivo da empresa e que serão despedidos/ /as todos/as os/as trabalhadores/as da empresa …, L.da, conforme é alegado no ponto n.º 8 da comunicação de intenção de despedir, a fl. 2/ /66 do processo de despedimento.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE NOVEMBRO DE 2008

PARECER N.º 120/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 537 – DP/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 10/11/2008, a CITE recebeu da …, S.A., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora puérpera …, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.2. Na nota de culpa, a empresa refere que a trabalhadora arguida *é funcionária do ..., S.A., e exercia, à data dos factos em apreço, a função operador de caixa no ... de Odivelas.*

1.2.1. A entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de *no corrente ano civil (2008), não comparecer ao serviço, no respectivo horário e no período normal de trabalho, nos seguintes dias:*

JANEIRO de 2008

11 – dia inteiro
30 – dia inteiro

FEVEREIRO de 2008

15 – 2h41
17 – 49m
19 – 42m
20 – dia inteiro
23 – 1h43

MARÇO de 2008

19 – 51m
22 – 1h23
27 – 3h18
28 – dia inteiro
29 – 1h32
31 – 7h02

ABRIL de 2008

1 – 34m
3 – 55m
4 – 21m
5 – 27m
6 – 45m
18 – dia inteiro
22 – dia inteiro
26 – dia inteiro
27 – 36m
30 – dia inteiro

MAIO de 2008

8 – dia inteiro
14 – 2h57
15 – dia inteiro
25 – 3h52
28 – 1h03

1.2.2. A entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de *não ter comunicado previamente qualquer uma das referidas ausências ao serviço,* nem ter *apresentado, posteriormente, qualquer documento justificativo dessas ausências.*

1.2.3. A entidade empregadora alega que as ausências por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário *totalizam 31h51,* mas como *a arguida tinha cerca de 5 horas trabalhadas a mais,* a empresa entendeu *considerar apenas 24 horas, como horas de ausências injustificadas,* o que equivale *a 3 dias de faltas injustificadas,* relativamente àqueles períodos.

1.2.4. A empresa alega *que a arguida já incorreu, no corrente ano civil, em 13 faltas injustificadas, sendo 10 faltas de dias inteiros e as restantes 3 resultantes da soma das faltas a períodos inferiores ao período de trabalho (diário), sendo algumas dessas faltas dadas em dias imediatamente anteriores ou posteriores a dias de descanso gozados pela arguida, sendo consideradas como infracções graves.*

1.2.5. O empregador refere que *o valor correspondente aos períodos que a arguida faltou foi devidamente descontado no ordenado da mesma* e que *as faltas da arguida determinaram graves prejuízos para a empresa, sobretudo porque não houve qualquer aviso,* o que provocou não ter sido possível *efectuar alte-*

rações nos funcionários, que estão em serviço no café do ..., bem como, *constituir a equipa completa de funcionários para o café,* o que causou *algum transtorno no atendimento,* quer por estar apenas um funcionário e não dois, quer por a arguida ser substituída por outra trabalhadora com menor experiência.

1.2.6. A entidade empregadora conclui que *a arguida tinha perfeito conhecimento dos prejuízos que a sua ausência ao serviço ia acarretar, não se inibindo de assumir tal comportamento,* que se pode configurar como uma *violação reiterada do dever de assiduidade – alínea* a) *do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho,* que pela *sua gravidade e consequências – resultantes não só da quebra irremediável da relação de confiança que deve sempre existir entre o trabalhador e a respectiva empresa, bem como dos prejuízos que a sua conduta causou à entidade patronal – é susceptível de integrar o condicionalismo exigido para a verificação da justa causa de despedimento, nos termos do disposto nos números 1, 2 e 3, alíneas* d) *e* g) *do artigo 396.º do Código do Trabalho.*

1.3. A trabalhadora arguida respondeu, alegando que *são falsos os factos constantes da nota de culpa,* pois, *nunca faltou sem avisar o seu Chefe, Sr. ..., e entregou ao mesmo, relativamente, às ausências de dias inteiros, a justificação das faltas.*

1.3.1. Acrescenta a trabalhadora arguida que *seria da responsabilidade desse referido Chefe, a entrega nos Serviços Administrativos, dos justificativos, o que pelos vistos nunca terá feito.*

1.3.2. *Relativamente aos dias em que é imputada ausência por algumas horas, a Arguida pedia autorização ao mesmo Senhor, ou à adjunta deste D. ..., os quais nunca lhe negaram tais autorizações,* sendo algumas dessas faltas dadas *com o conhecimento e o consentimento do referido Chefe.*

1.3.3. A trabalhadora arguida alega ainda que nunca foi operadora de caixa no … e conclui que *nunca teve qualquer comportamento criticável, descrito ou não na nota de culpa, sendo reconhecida pelos Colegas, como correcta, zelosa e competente, pelo que o presente processo disciplinar deve ser de imediato arquivado.*

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.*

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea *c)* do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho que *o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa,* pelo que a entidade patronal tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

2.3. A empresa acusa a trabalhadora arguida de, desde Janeiro de 2008 até Maio de 2008, ter dado 13 dias de faltas injustificadas.

2.4. A falta injustificada constitui uma violação culposa do dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, previsto na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, e, por consequência uma infracção, que pode ser objecto de sanção disciplinar, aplicável, nos termos dos artigos 366.º a 369.º do referido Código.

2.4.1. Assim, nos termos do artigo 396.º n.º 3, alínea *g) in fine* do Código do Trabalho, constitui justa causa de despedimento do trabalhador, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, nomeadamente, quando o número de faltas injustificadas atingir em cada ano civil 10 interpoladas.

2.5. De facto, a empresa não comprovou as referidas faltas através do registo a que alude a última parte da alínea *j)* do artigo 120.º do Código do Trabalho.

2.6. Todavia, os talões de remunerações que constam do presente processo disciplinar demonstram ter havido por parte da entidade empregadora o desconto das faltas dadas pela trabalhadora arguida, por si consideradas injustificadas.

2.7. No entanto, a trabalhadora arguida, na resposta à nota de culpa, não aceita que as referidas faltas sejam consideradas injustificadas, porque diz ter entregue ao seu superior hierárquico os documentos justificativos, relativamente àquelas que dizem respeito a dias completos de trabalho e alega ter obtido desse superior hierárquico ou da sua adjunta o consentimento para as outras ausências.

2.7.1. Efectivamente, a trabalhadora arguida apresenta três testemunhas que confirmam as suas alegações, nomeadamente, duas delas, em que se inclui a adjunta do superior hierárquico da arguida, asseguram que o referido superior hierárquico deixava as justificações das faltas dadas pela arguida em vários sítios da loja, não as entregando aos recursos humanos da empresa.

2.7.2. Relativamente, aos dias em que faltou algumas horas, as três testemunhas confirmam que a arguida pedia sempre autorização ao seu superior hierárquico e à sua adjunta, quando aquele não estava, autorização essa que lhe era sempre concedida.

2.8. Assim, face à insuficiência da prova, relativamente à factualidade invocada, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que não se afigura existir justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora puérpera …, em virtude da insuficiência da prova apresentada pela entidade empregadora.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE DEZEMBRO DE 2008

PARECER N.º 121/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/20004, de 29 de Julho
Processo n.º 538 – DP/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 10 de Novembro de 2008, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos mencionados em epígrafe, formulado pela Senhora Dr.ª …, em representação da empresa …, S.A., com vista ao despedimento da trabalhadora puérpera …

1.2. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida.

1.3. O processo disciplinar foi precedido de processo prévio de inquérito, mandado instaurar pela Administração da empresa, em 8 de Setembro de 2008, com base no relatório de ocorrência elaborado pelo Director …, do qual consta que a trabalhadora arguida faltou injustificadamente entre o dia 14 de Julho e o dia 28 de Julho de 2008, embora tivesse apresentado uma declaração passada pelo Hospital para cobrir três dias de faltas e tivesse apresentado uma declaração comprovativa de ter estado hospitalizada, entre 11 de Agosto e 13 de Agosto de 2008, devido ao facto de ter nascido a sua filha.

1.4. A trabalhadora, que exerce as funções inerentes à categoria profissional de empregada de mesa aprendiz restaurante e bebidas, foi admitida ao serviço da entidade patronal em 18 de Outubro de 2008, de acordo com o artigo 1.º da nota de culpa, querendo, presumivelmente, dizer-se 18 de Outubro de 2007, conforme ficha de empregado de fl. 5 do processo.

1.5. A acusação feita à trabalhadora, e constante da nota de culpa (recebida pela trabalhadora em 20 de Outubro de 2008), refere-se a faltas injustificadas dadas pela mesma no período compreendido entre 4 de Janeiro e 28 de Julho de 2008, totalizando 36 dias de faltas ao trabalho (artigo 3.º da nota de culpa).

1.6. As faltas foram dadas sem autorização da entidade patronal e foram consideradas injustificadas, nos meses e dias, conforme o quadro seguinte (artigo 4.º da nota de culpa):

Meses	Dias
Janeiro	4
Fevereiro	15
Março	28
Abril	1, 2, 17, 22, 23, 24, 29, 30
Maio	1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 28
Junho	5, 6
Julho	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28

1.7. As faltas dadas pela arguida foram consideradas injustificadas, devido ao facto de a mesma nunca ter entregue nenhuma justificação, nem ter dado qualquer justificação válida à entidade patronal sobre tal (artigos 4.º a 6.º da nota de culpa).

1.8. A ausência da trabalhadora obrigou a organizar todo o serviço prestado no estabelecimento e à redistribuição de tarefas pelos trabalhadores que integravam os turnos atribuídos à trabalhadora, bem como ainda a um esforço acrescido dos mesmos (artigos 7.º e 8.º da nota de culpa).

1.9. A arguida, ao ter faltado ao trabalho, sem avisar previamente, revelou índice objectivo de absentismo e desinteresse pelo serviço (artigo 9.º da nota de culpa).

1.10. Com os comportamentos acima descritos, a trabalhadora faltou ao dever de assiduidade, pontualidade e de respeito para com o empregador e os seus colegas de trabalho, constituindo tal justa causa de despedimento, nos termos do disposto na alínea *g)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código, visto ter violado de forma grave e reiterada, os deveres profissionais impostos pelas alíneas *a)* e *b)* do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho e as alíneas *a)* e *b)* da cláusula 17.ª do Contrato Colectivo de Trabalho aplicável, pelo que é impossível a subsistência da relação laboral, sendo intenção da empresa aplicar-lhe a sanção despedimento à trabalhadora (parte final do artigo 12.º da nota de culpa).

1.11. A entidade patronal comunicou à trabalhadora que poderia, querendo, apresentar a sua defesa e indicar os meios de prova tidos por convenientes, dentro do prazo legal previsto para tal.

1.12. A trabalhadora não respondeu à nota de culpa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. De salientar que, de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 225.º do Código do Trabalho, as faltas podem ser justificadas ou injustificadas. As faltas justificadas são todas aquelas que se encontram enumeradas nas alíneas do n.º 2 do mesmo artigo.
Quanto à comunicação da falta justificada, dispõe ainda o n.º 1 do artigo 228.º do Código do Trabalho que as faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias. Relativamente às faltas justificadas e imprevisíveis, estas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 228.º.
Assim sendo, dos dados do processo, nomeadamente do registo de faltas da trabalhadora relativo aos meses de Janeiro a Setembro de 2007 (a fls. 6 a 10), retira-se que a arguida faltou injustificadamente em alguns dias dos meses indicados na nota de culpa.
De salientar ainda que, de acordo com o n.º 1 do artigo 231.º do Código do Trabalho, as faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2.2. Face ao que precede, cabe verificar se existem factos que justifiquem o despedimento da trabalhadora.
Assim:

2.3. Embora a entidade patronal alegue que a trabalhadora deu 36 faltas ao serviço, dos dados do processo apenas se retira que, durante o período referido em 1.1.4., a trabalhadora faltou ao serviço nos dias 04/01, 15/02, 28/03, 01/04, 02/04, 17/04, 22/04, 23/04, 24/04, 29/04, 30/04, 01/05, 02/05, 03/05, 04/05, 06/05, 07/05, 08/05, 28/085, 05/06, 06/06, 15/07, 16/07, 19/07, 20/07, 21/07, 22/07, 23/07, 24/07, 25/07 e 28/07, ou seja, 31 dias (vide fls. 6 a 10 do processo disciplinar), sem ter avisado ou apresentado qualquer justificação para as faltas dadas à entidade patronal.
Assim sendo, o comportamento da trabalhadora arguida enquadra-se na segunda parte do n.º 3 da alínea *g)* do artigo 396.º do Código do Trabalho, que permite o despedimento com justa causa *quando, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas,* desde que se encontrem reunidos os requisitos previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho.
Com efeito:

A trabalhadora, ao ter faltado ao serviço nos dias indicados e/ou não ter justificado as faltas, não só violou o dever de respeito para com a

entidade patronal, como obrigou esta a colocar outro/a trabalhador/a no sector para desempenhar as funções atribuídas à arguida. Tal determinou prejuízo para o funcionamento, organização e produtividade da empresa, pelo que o seu comportamento culposo, pela sua gravidade e consequências, tornou imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral entre as partes, sendo a sanção de despedimento adequada no presente caso, devido ao facto de se encontrarem preenchidos os requisitos impostos pelos n.os 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, considera-se que a empresa …, S.A., logrou ilidir a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, sendo a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego favorável ao despedimento da trabalhadora puérpera …, por não se afigurar existir discriminação em função do estado da trabalhadora, embora se faça notar que, e apesar de todos os documentos que constituem o processo disciplinar se apresentarem sob o timbre da …, S.A., na sua qualidade de entidade empregadora, a entidade de envio desses documentos é identificada como …, S.A., fls. 16 e 18.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE DEZEMBRO DE 2008

PARECER N.º 122/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 545 – FH/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 11 de Novembro de 2008, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu do Departamento … um pedido de parecer prévio quanto à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário de trabalho, apresentado pelo trabalhador …, com a categoria profissional de técnico de formação, nos termos que se transcrevem:

Foi comunicado ao trabalhador, através de ofício registado com aviso de recepção, em 27 de Outubro de 2008, a intenção de recusa de acordo com a alínea *a)* do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, não tendo o interessado apresentado a sua apreciação escrita até à presente data, embora tenha sido notificado para tal no dia 30 de Outubro de 2008;
(...) é público e notório que as unidades orgânicas locais do ..., vocacionadas para a formação profissional, como neste caso em concreto o Centro ..., devem assegurar as suas responsabilidades, em nome do interesse público, e no âmbito dos horários legalmente previstos, designadamente ajustados à formação a ministrar, sob pena de não se conseguirem garantir os requisitos mínimos de funcionamento, exigíveis para cumprimento das suas atribuições, designadamente no domínio da formação profissional;
Também, a qualificação dos recursos humanos, com particular relevância para o aumento das qualificações da população quer desempregada quer activa, a partir de um novo modelo de desenvolvimento baseado na experiência e no conhecimento, constitui uma das prioridades do ..., operacionalizada através dos seus Centros ..., onde os seus actores directos, Técnicos de Formação, assumem um papel fundamental (...);
(...) alerta-se esse organismo, para o facto de, na eventualidade do presente pedido ser autorizado, correr-se o risco de possíveis acções de formação terem de ser ajustadas e/ou reduzidas, sob pena de não haver formadores disponíveis para ministrar acções de formação, em resposta aos utentes que recorrem ao Centro ... e são encaminhados para o aumento das suas qualificações, através do Centro ...
A atribuição de horário flexível, nos termos peticionados, colocaria em causa o funcionamento do Centro e, consequentemente, a prestação do

serviço público aos seus formandos, sendo de salientar que o Centro, face aos seus escassos recursos humanos, necessita do empenho e envolvimento de todos os trabalhadores para conseguir alcançar as metas estabelecidas para 2008.

O técnico de formação … encontra-se a ministrar uma acção de formação do Curso de Educação e Formação …, curso este destinado a jovens em situação de abandono escolar e em transição para a vida activa, com idades compreendidas entre os 15 e os 25 anos, com vista a recuperar qualificações e adquirir competências escolares, técnicas, sociais e relacionais para ingressarem no mercado de trabalho.

(...) por via da regra, existe inconveniente para o serviço na prática de horário flexível, previsto no Código do Trabalho (...), face aos horários para ministrar formação e ao volume que esta representa na actividade dos Centros.

A intenção de recusa prende-se com razões estritamente enunciadas na lei, designadamente por motivos imperiosos inerentes ao funcionamento do Centro de …

Do pedido de parecer prévio solicitado pelo …, consta ainda que o trabalhador, no seu pedido, não cumpriu os requisitos constantes do n.º 3 do artigo 79.º e das alíneas *a)* e *b)* do n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Por último, do pedido de parecer consta ainda que, na eventualidade de vir a ser emitido parecer favorável por essa Comissão, deverá o solicitado horário ser elaborado de acordo com as conveniências do empregador, conforme estabelece o n.º 5 do artigo 79.º da mencionada lei.

1.2. Do pedido apresentado pelo trabalhador, datado de 06 de Setembro de 2008, e recepcionado na Delegação Regional, em 15 de Outubro de 2008, consta, em síntese, o seguinte:

– O interessado é pai de uma menor de 10 anos de idade.
– O trabalhador pretende trabalhar em regime de flexibilidade de horário de trabalho, de acordo com o estabelecido no n.º 3 do artigo 40.º do Estatuto do Pessoal do …, em virtude de necessitar de acompanhar à sua filha menor à escola, no horário de entrada e saída.
– O trabalhador pretende praticar este regime de trabalho, mas sem interferir no horário estabelecido para ministrar a formação.

1.3. O Director do Centro e a Delegada Regional deram parecer favorável ao pedido do trabalhador, mas colocaram o mesmo à consideração superior.

1.4. Da intenção de recusa comunicada pela Directora de Departamento … ao interessado, em 29 de Outubro de 2008, e recebida pelo mesmo no dia 30 de Outubro de 2008, consta que *a manifesta intenção de recusa,*

prende-se (...) com razões estritamente enunciadas (...) na lei, nomeadamente por motivos imperiosos inerentes ao funcionamento do Centro.
Mais consta do referido articulado que o direito à prestação de trabalho com flexibilidade de horário de trabalho não tem, no seu exercício, a característica da unilateralidade que o legislador atribui a outros, nomeadamente no que respeita à licença por maternidade e as dispensas para amamentação.
Por último, consta ainda da intenção de recusa que o pedido do trabalhador não cumpre os requisitos constantes das alíneas *a)* e *b)* do n.º 3 do artigo 79.º e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.5. O trabalhador não apresentou apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O direito à conciliação da actividade familiar e profissional, bem como o reconhecimento pela Sociedade e pelo Estado do valor social eminente da maternidade e da paternidade merecem protecção constitucional, de acordo com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º e os n.os 1 e 2 do artigo 68.º.

2.2. No que respeita à matéria sobre protecção da maternidade e da conciliação entre a vida profissional e a vida privada dos trabalhadores, o nosso ordenamento jurídico possibilita aos pais e às mães trabalhadoras que ajustem os tempos de trabalho às necessidades dos filhos, por acordo entre o trabalhador e o empregador. Trata-se de um sistema igualitário, uma vez que as referidas medidas tanto podem ser gozadas pelas mães como pelos pais trabalhadores, embora encontre constrangimentos financeiros e funcionais (*in Estudos de Direito do Trabalho, Igualdade e Conciliação da Vida Profissional e Familiar* – Prof.ª Maria do Rosário Ramalho, volume I das Edições Almedina).

2.3. Como corolário dos princípios constitucionais referidos, o n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho veio consagrar que *o trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.*

2.4. No que diz respeito aos/às trabalhadores/as abrangidos/as pelo regime do contrato individual de trabalho, as condições de atribuição do mencionado direito a que se refere o n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho são as que constam dos artigos 78.º a 81.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.5. Para que o/a trabalhador/a possa exercer o mencionado direito, estabelece o n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que *o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

a) *Indicação do prazo previsto, até ao máximo de dois anos, ou de três anos no caso de três filhos ou mais;*
b) *Declaração de que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração deste regime ou, no caso de flexibilidade de horário, que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.*

De salientar que a referidas normas se aplicam aos trabalhadores do …, em virtude de o Regulamento dos Horários de Trabalho em vigor nada referir sobre a matéria.

2.6. Cumpridos os formalismos constantes das alíneas *a)* a *c)* do n.º 1 do artigo 80.º da citada lei, o exercício de tal direito só pode ser recusado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, conforme n.º 2 do mencionado artigo 80.º.

2.7. À luz do preceituado no n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
A flexibilidade de horário deve incluir:

– um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
– a indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
– um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

De salientar que o n.º 5 do citado artigo 79.º *dispõe que o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador,* o que acontece no …, nos termos dos artigos 13.º e seguintes do respectivo Regulamento dos Horários de Trabalho, pelo que, quando um/a trabalhador/a efectua um pedido de flexibilidade de horário de

trabalho, são-lhe aplicáveis as normas constantes dos artigos 16.º e 17.º do Regulamento dos Horários de Trabalho em vigor no … e, subsidiariamente, as normas previstas no Código do Trabalho, nomeadamente as constantes do n.º 3 do artigo 79.º.

2.8. De acordo com o disposto nos n.os 5, 6 e 7 e nas alíneas *a)* a *c)* do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, considera-se que o empregador aceita o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos:

a) se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;
b) se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o/a trabalhador/a da decisão que sobre o mesmo recaiu nos cinco dias subsequentes ao termo do prazo previsto para a CITE emitir parecer e notificar as partes (30 dias a contar da recepção do pedido de parecer);
c) se não submeter o processo à apreciação da CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação do/a trabalhador/a (cinco dias após a data da recepção da apreciação escrita).

2.9. Assim sendo, verifica-se que o pedido do trabalhador cumpre a alínea *a)* do n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, visto ter indicado que pretendia trabalhar em regime de flexibilidade de horário nos termos previstos no n.º 3 do artigo 40.º do Estatuto do Pessoal do … (direito este que se encontra regulamentado pelo Regulamento dos Horários de Trabalho do … nos artigos 16.º e 17.º), não precisando de indicar os elementos previstos nas alíneas *a), b)* e *c)* do n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/204, de 29 de Julho, uma vez que o horário flexível tipo se encontra já definido no Regulamento em vigor no …
Por outro lado ainda, e muito embora não indique o prazo pelo qual pretende trabalhar neste regime especial, o … não alegou nenhum motivo para que tal seja considerado como motivo de recusa.
Também quanto ao alegado pela entidade patronal, no que respeita ao pedido do trabalhador não cumprir os requisitos constantes da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, afigura-se-nos que, tendo o trabalhador no pedido referido que pretendia trabalhar em regime de flexível do horário, com o objectivo de compatibilizar o horário de trabalho com as entradas e saídas da sua filha na escola, e tendo ambas as chefias dado parecer favorável ao seu pedido, retira-se de tal que a sua filha faz parte do agregado familiar.

2.10. De salientar ainda que, na intenção de recusa, o … não concretiza o motivo pelo qual considera não ser possível conceder o regime de trabalho pretendido pelo trabalhador, por forma a que seja possível enquadrar os factos em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento

do Centro ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, conforme n.º 2 do mencionado artigo 80.º.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego emite parecer desfavorável à intenção de recusa do …, relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário solicitado pelo trabalhador …, devendo o mesmo ser autorizado a praticar o horário flexível estabelecido no artigo 16.º do Regulamento do Horário de Trabalho em vigor no …

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE DEZEMBRO DE 2008

PARECER N.º 123/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/ /2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 549 – DG/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 13/11/2008, a CITE recebeu da …, L.da, cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida …, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.2. Datada de 30/10/2008, a nota de culpa apresentada pela entidade empregadora à trabalhadora arguida refere o seguinte:

1.2.1. *No dia 14 de Outubro de 2008, à tarde no interior do estabelecimento da Lavandaria ..., sita no Centro Comercial, a trabalhadora (arguida) pediu à Chefe de Loja, para sair mais cedo do serviço.*

1.2.2. *Mediante tal pedido, e uma vez que a mesma já tinha pedido para sair mais cedo no domingo, dia 12/10/2008, dizendo que compensava a colega no dia seguinte, ou seja, segunda-feira, dia 13/10/2008, e não o tendo feito, foi tal solicitação recusada.*

1.2.3. *Em vez disso, foi sugerido pela chefe da loja à arguida para ficar na loja até depois de terminado o seu horário para compensar os dias em que tinha saído mais cedo, tendo a arguida respondido que «não pagava e que na terça também não o iria fazer pois precisava de sair à hora».*

1.2.4. *Posteriormente, a arguida dirigiu-se a esta (chefe da loja) desafiando-a para irem para o exterior da loja, tendo, no entanto, esta sua pretensão sido recusada* por aquela.

1.2.5. *Em acto contínuo, a ora arguida dirigiu-se à (chefe da loja) e desferiu-lhe duas estaladas na cara, tendo esta tentado demovê-la de continuar com as agressões sem qualquer sucesso, apenas se defendendo, acabando por ter de ser as restantes trabalhadoras da loja a afastar a arguida.*

1.2.6. *Todos estes comportamentos tiveram lugar na loja, em pleno funcionamento e com a assistência dos clientes que aguardavam ser atendidos, no balcão. Um deles até interveio, pedindo para chamar a chefe da loja.*

1.2.7. A entidade empregadora acusa ainda a trabalhadora arguida de ter dado *desde o início do ano, dez faltas injustificadas ao serviço, nos dias 06/07/2008, 12/09/2008, 15/09/2008, 20/09/2008, 23/09/2008, 06/10/2008, 12/10/2008, 19/10/2008 e 21/10/2008, bem como uma hora no dia 21/09/2008, meia hora no dia 13/10/2008 e seis horas, respectivamente, nos dias 14/10/2008 e 20/10/2008, sendo cinco destas faltas consideradas graves, nos termos do n.º 2 do artigo 231.º do Código do Trabalho, uma vez que foram cometidas em dias contínuos aos dias de folga do trabalhador.*

1.2.8. A entidade empregadora conclui que *nos termos das alíneas* d), g) *e* i) *do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, em conjugação com o preceituado nos n.os 1 e 2 do mesmo normativo, constitui justa causa de despedimento a prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, bem como as faltas não justificadas ao trabalho, que determinem directamente prejuízos graves para o empregador, demonstrando o consequente desinteresse pelo cumprimento das obrigações inerentes ao posto de trabalho.*

1.2.9. A entidade empregadora acrescenta que *tal comportamento é entendido pelo legislador e pela entidade patronal como sendo grave, culposo e pela sua gravidade e reiteração torna impossível a subsistência da relação de trabalho.*

1.3. A trabalhadora arguida foi notificada, pessoalmente, da nota de culpa, em 30/10/2008, não tendo apresentado qualquer resposta até 23/11/2008, conforme fax da empresa da mesma data.

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.

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea *c)* do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho que *o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa,* pelo que a entidade patronal tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

2.3. Ora, a entidade empregadora acusou a trabalhadora arguida de ter agredido uma colega de trabalho e chefe de loja, durante o período de funcionamento desta, com clientes a assistir, e de ter dado dez faltas injustificadas, desde o início do corrente ano.

2.3.1. Como prova das citadas agressões, a entidade empregadora apresentou o depoimento de uma funcionária da loja que assistiu aos factos de que é acusada a trabalhadora arguida, bem como o depoimento da própria vítima das agressões.

2.3.2. Relativamente às faltas injustificadas de que é acusada a trabalhadora arguida, a empresa não comprovou as referidas faltas, através do registo a que alude a última parte da alínea *j)* do artigo 120.º do Código do Trabalho, pelo que não se podem considerar para efeitos do preenchimento dos requisitos de justa causa de despedimento.

2.4. No que diz respeito às agressões, este comportamento é culposo, porque revela uma vontade consciente por parte da trabalhadora arguida de faltar ao respeito, em primeiro lugar, à colega de trabalho e sua superior hierárquica e, em segundo lugar, aos clientes da loja, pondo em causa a boa imagem da empresa, violando, assim, o dever de respeito a que está obrigada, nos termos da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho.

2.5. O referido comportamento da trabalhadora arguida é grave, porque prejudica a entidade empregadora e faz quebrar a necessária confiança que deve existir entre ambas as partes, tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

2.6. Assim, considera-se que a entidade empregadora ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida …, em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE DEZEMBRO DE 2008

PARECER N.º 124/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 539 – DGL-C/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 11/11/2008, a CITE recebeu da empresa …, S.A., pedido de emissão de parecer prévio à inclusão de duas trabalhadoras …, lactante, com a categoria profissional de Administradora, e …, grávida, com a categoria profissional de Assistente Comercial, no processo de despedimento colectivo, abrangendo catorze trabalhadores, por motivos de reestruturação da empresa.

1.2. Em 27/10/2008, a empresa comunicou às trabalhadoras a decisão de iniciar um despedimento colectivo, sucintamente com os seguintes fundamentos:

- Na empresa, não existe comissão de trabalhadores ou comissão intersindical;
- A empresa tem ao seu serviço 171 trabalhadores, distribuídos por onze secções;
- Não existem trabalhadores contratados a termo para a categoria profissional das trabalhadoras ou equivalente;
- A empresa opera em Portugal desde 1997 e iniciou na sua actividade no mercado automóvel (locação financeira e crédito);
- Desde há quatro anos que actua em três mercados distintos:

  a) Crédito automóvel;
  b) Crédito pessoal;
  c) Crédito hipotecário;

- A empresa é uma instituição de crédito, sujeita à supervisão do banco de Portugal, com objecto social semelhante ao dos bancos, com excepção da actividade de recepção de depósitos, e faz parte do Grupo …;
- A disponibilidade de fundos destinados a financiar as operações activas é um factor crítico para a manutenção ou crescimento da actividade, e a empresa não pode captar esses fundos através de depósitos bancários à ordem ou a prazo, tendo de o fazer junto dos mercados financeiros internacionais, designadamente nos Estados Unidos da América, ou nas disponibilidades de fundos originadas no seio do próprio grupo;

– A empresa está organizada da seguinte forma:

I – Conselho de Administração;
II – Área Comercial & *Marketing;*
III – Área de Operações;
IV – Área de Risco;
V – Área Financeira;
VI – Área T.I. e Segurança da Informação;
VII – Área de Seguros;
VIII – Área de Qualidade;
IX – Área de Recursos Humanos;
X – Área Jurídica & *Compliance;*
XI – Área de Auditoria Interna;
XII – Área de D. de Produto …;

– Em face da conjuntura económica, as instituições financeiras começaram a ser mais restritivas na concessão de crédito a empresas e a particulares, uma vez que têm maior dificuldade em obter fundos nos mercados interbancários ou em captar fundos próprios;
– A redução da procura por parte dos consumidores faz-se sentir mais a nível do crédito à habitação do que no crédito ao consumo;
– As empresas procuram a renegociação de dívidas em vez de financiamento para a modernização competitiva;
– Sendo o financiamento automóvel de veículos ligeiros o principal negócio da empresa, refere-se que a venda destes veículos decresceu 2% em relação ao ano anterior;
– A empresa, no total da três áreas em que actua (Financiamento Automóvel, Crédito Hipotecário e Crédito Pessoal), encontra-se 25% abaixo do objectivo orçamentado para 2008 e 18% aquém do montante financiado em 2007, e isto por três motivos, retracção da procura, elevada concorrência, mais selectividade no risco;
– A rentabilidade de cada linha de produto é determinada pelo resultado liquido entre a margem financeira à qual se subtraem as perdas operacionais e os custos de estrutura da empresa;
– Em Setembro, a margem financeira média do negócio foi de 4,89%, as perdas operacionais foram de 1,8% e os custos de estrutura foram de 3,0%, pelo que é necessário aumentar o resultado com vista a garantir a continuidade da empresa em Portugal;
– A empresa criou o seguinte plano de acção:

a) Aumento da margem global, através da saída do produto de crédito hipotecário;
b) Restrição das regras de concessão de crédito;

c) Redução do peso da estrutura de custos da empresa, através da reestruturação global que inclui o despedimento colectivo dos trabalhadores envolvidos;

– A empresa apresentou resultados negativos nos anos de 2005 e 2006. O ano de 2007 apresentou resultados positivos, mas não significativos, o que obriga ao realinhamento da actividade da empresa;
– A subida crescente dos custos dos fundos tem contribuído para os resultados negativos da empresa, tanto mais que se trata de uma empresa inserida num grupo financeiro americano, país a onde a presente crise se iniciou;
– Os indicadores de Dezembro de 2007 e de Setembro de 2008 apresentam uma subida progressiva de incumprimento por parte dos clientes, sobretudo no crédito hipotecário;
– Assim, os resultados da empresa têm vindo a ser tendencialmente negativos;
– A elevada estrutura de custos fixos da empresa, dimensionada para volumes de novos negócios bastante superiores, mostra-se, hoje, desproporcionada;
– O crescimento do volume de negócio da área Crédito Pessoal, dado o seu peso relativo não é suficiente para absorver uma transferência integral da estrutura de recursos humanos e materiais;

1.2.1. As áreas da empresa afectadas com o despedimento colectivo são as seguintes:

I – Operações: 8 trabalhadores;
II – Vendas: 2 trabalhadores;
III – *Marketing:* 1 trabalhador;
IV – Qualidade: 1 trabalhador;
V – Administração: 1 trabalhador;
VI – Assistente: 1 trabalhador.

1.2.2. Os critérios que serviram de base à reestruturação, e por isso à selecção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, são os seguintes:

a) Encerramento da área de negócio referente ao Crédito Hipotecário:

O encerramento desta linha de negócio deixa sem conteúdo funcional os trabalhadores directamente ligados a esta área e obriga ao reajustamento das áreas de suporte – *Operations, Sales, Marketing* e *Finance;*

– A trabalhadora lactante, …, é um membro da administração, total e exclusivamente vocacionado para a área de *Costumer Relationship Management,* pelo que, por motivo do encerramento total da área de negócio, já não se justifica a sua prestação.
Estas funções deixaram de ser funções de administração geral e passarão a ficar integradas nas áreas autónomas de *Marketing,* sob a supervisão directa do Director Comercial de cada um dos diferentes produtos da empresa, que avocará os serviços de *Costumer Relation;*
– Não existe na empresa outro posto de trabalho de administração, igual ou equivalente ao da trabalhadora, nem outra função que lhe possa ser atribuída, em face da reestruturação em curso.

b) Despedimento colectivo na empresa …, S.A. – associada institucional da …:

Esta empresa promoveu o despedimento colectivo de 17 trabalhadores e implicou a reestruturação das áreas de *marketing* e de *back office* da … *Consumer Finance* …, que prestava apoio administrativo àquela empresa;

c) Encerramento da Delegação da Zona Sul – Algarve:

Este encerramento implica o despedimento dos trabalhadores que aí prestavam serviço e um reajuste dos serviços administrativos de apoio às delegações.
Os trabalhadores da área comercial ficaram a trabalhar em regime de teletrabalho;

– A trabalhadora grávida, …, encontra-se a desempenhar funções neste local e, em consequência, será extinto o conteúdo funcional do seu posto de trabalho;
– Não existe na empresa outro posto de trabalho igual ou equivalente que seja uma alternativa viável à manutenção do contrato de trabalho;

d) Área de Qualidade:

Será a sede da empresa a nível europeu a centralizar esta área;

– Os 14 trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo encontram-se em situação de *inlabor;*
– Houve inicialmente intenção de negociação com os trabalhadores envolvidos, mas perante as restrições legais rela-

tivas à atribuição de subsídios de desemprego não foi possível recorrer aos acordos de rescisão, impondo-se a realização do presente procedimento;
– No entanto, está em aberto a possibilidade de rescisão pelos trabalhadores, nos termos do artigo 400.º do Código do Trabalho.

1.2.3. O período de tempo no decurso do qual se pretende efectivar o despedimento decorrerá entre vinte e trinta dias após a data notificação da intenção de proceder ao despedimento colectivo, altura em que se comunicará a decisão do despedimento, com respeito pelo período de pré-aviso legal determinado no artigo 398.º do Código do Trabalho.

1.2.4. O método de cálculo das indemnizações a pagar aos trabalhadores a despedir será o estabelecido na lei, acrescido de quaisquer outros créditos vencidos e exigíveis.

1.2.5. A fase de informação e negociações foi proposta nos dez dias posteriores à comunicação de despedimento, caso viesse a ser constituída a estrutura representativa dos trabalhadores envolvidos.

1.3. De acordo com a informação da empresa, o prazo de comunicações e negociações terminou no dia 6 de Novembro, sem que o conjunto de trabalhadores abrangidos tenha respondido à intenção de despedimento ou constituído a comissão representativa.
A trabalhadora grávida (em 06/11/2008) e a trabalhadora lactante (em 03/11/2008) informaram, dentro do prazo referido, a sua intenção de negociar a saída da empresa.

1.4. Em 17/11/2008, a CITE recebeu do alegado mandatário da trabalhadora … (que não junta qualquer procuração ao processo), exposição, sucintamente, no seguinte sentido:

– A trabalhadora ingressou no grupo … em 1996;
– Em 01/12/2001, foi admitida ao serviço da …, com a categoria profissional de Directora de Serviços, para desempenhar funções de Directora de Operações;
– Em 07/01/2002, foi nomeada para o desempenho de funções de Administradora da empresa, atingindo, em Janeiro de 2004, a Direcção do Crédito ao Consumo *(Consumer Loans P&L Leader),* e, em Junho de 2006, a Direcção dos Créditos e Financiamentos Pessoais, dirigindo um total de 130 pessoas;
– Em Julho de 2006, a trabalhadora comunicou à empresa que estava grávida;

– Em Setembro de 2006, quando regressou de um encontro regional de directores de crédito ao consumo, ocorrido em França, foi-lhe comunicado que iria ser substituída nas suas funções e lhe seriam atribuídas outras;
– Em Março de 2007, após o seu regresso ao trabalho, a empresa comunicou-lhe que deixaria de ser Administradora e passaria a desempenhar funções de Chefia da Gestão de Relações com Clientes *(Customer Relationship Management Leader);*
– A partir dessa data a trabalhadora ficou adstrita a uma função sem qualquer integração na hierarquia da empresa, sem dirigir ninguém, sem definição de objectivos anuais a atingir, sem atribuição de um orçamento anual para as funções a realizar e sem participar em reuniões para definição de actividades a desenvolver no âmbito dos objectivos da empresa;
– Estando directamente dependente da Administração, nunca foi convocada para fazer o que quer que fosse, e as poucas reuniões havidas foram da iniciativa da trabalhadora para apresentação de propostas a levar a cabo que nunca tiveram seguimento;
– Desde Dezembro de 2006, que a empresa começou a deixar de pagar as despesas apresentadas e que estavam previstas como encargo da empresa;
– A trabalhadora, nos termos contratuais acordados, recebia um prémio anual no valor mínimo de 20% e referente ao ano anterior, tendo recebido 23% em 2004, 20% em 2005 e 22% em 2006;
– Em 2007, recebeu apenas 11%;
– Em 2008, não recebeu qualquer prémio;
– A sua retribuição base foi sempre anualmente aumentada, com excepção dos anos de 2007 e 2008, muito embora o aumento médio para os trabalhadores do mesmo nível tenha sido de 4%;
– Este tratamento discriminatório na sequência da gravidez e parto da trabalhadora não é justificado por qualquer reestruturação da empresa, pois as funções que exercia antes da licença por maternidade continuarão a existir e serão reforçadas;
– Foram admitidos trabalhadores nos sectores que estavam a cargo da trabalhadora, anteriormente à gravidez;
– Já foi intentada acção judicial relativamente aos factos invocados.

1.5. Em 26/11/2008, a empresa envia à CITE um esclarecimento relativamente à inclusão das duas trabalhadoras no processo de despedimento colectivo em decurso, no seguinte sentido:

– A trabalhadora grávida … revogou o seu contrato de trabalho por mútuo acordo, conforme documento comprovativo;

– Quanto à trabalhadora lactante …, a empresa vem clarificar os motivos invocados para a sua inclusão no despedimento colectivo. Assim:

a) O encerramento total do Departamento de Crédito Hipotecário deixou sem conteúdo funcional os trabalhadores directamente ligados a esta área e implicou o reajustamento nas áreas de suporte, designadamente as áreas de Operações (8 trabalhadores), Força de Vendas (2 trabalhadores), *Marketing* (1 trabalhador), Qualidade (1 trabalhador), Administração (2 trabalhadores);
b) A organização de topo da empresa era constituída por treze Directores de 1.ª linha, cinco dos quais tinham a categoria profissional de Administradores e oito a categoria profissional de Directores;
c) O Departamento de Seguros ficou integrado no Departamento Comercial – Empréstimos Pessoais;
d) O Departamento Jurídico e de Integridade deixou de ser uma direcção de 1.ª linha e passou a ter uma posição mais baixa e a responder perante o administrador da empresa;
e) O Departamento *Pricing* – Estrutura de actuariado, análise de mercado e preços – ficou integrado no Departamento Financeiro;
f) O departamento de *Customer Relation Management* – Gestão e Maximização da Relação com Clientes – ao qual pertence a trabalhadora lactante foi totalmente extinto;
g) A trabalhadora lactante era *Líder de Gestão e Maximização da Relação com Clientes,* posição de topo com lugar na Administração da empresa;
h) As tarefas inerentes ao cargo que a trabalhadora ocupava, ou seja, desenvolvimento e elaboração de estratégias, desenvolvimento e implementação dos produtos, desenvolvimento informático, mediação entre cliente e administradores, monitorização da taxa de retenção de clientes, medição das campanhas lançadas e recomendação de alterações com base nos resultados, análise e apoio aos projectos em curso são funções que serão integradas na área comercial ou geridas pelos responsáveis de áreas já existentes;
i) A diminuição de cinco directores de 1.ª linha na estrutura da empresa implicou a extinção do posto de trabalho da *Assistente de Direcção.*

1.6. Do processo remetido à CITE, de que constam as duas comunicações referentes às trabalhadoras e os esclarecimentos adicionais, fazem parte os seguintes documentos:

– Organigrama da empresa anterior ao processo, a folhas 40 e 39 dos processos;

– Organigrama da empresa depois do processo de despedimento colectivo, a folhas 41 e 40 dos processos, e a folhas 9 e 10 dos esclarecimentos adicionais;
– Lista dos empregados envolvidos no despedimento colectivo, a folhas 42 e 41 dos processos;
– Quadro de pessoal da empresa, a folhas 43 e 42 dos processos;
– Declaração de recepção de documentos, a folhas 46 e 45 dos processos;
– Fichas individuais de empregado, a folhas 47 e 46 e seguintes dos processos;
– Revogação de contrato de trabalho por mútuo acordo das partes, a folhas 7 e 8 dos esclarecimentos adicionais;
– Descritivo de funções da trabalhadora lactante, a folhas 11 e 12 dos esclarecimentos adicionais.

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 regalias.[1]
Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

2.1.1. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
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, emitir o parecer referido.

2.2. Por determinação do artigo 397.º do Código do Trabalho, considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme a dimensão da empresa, ou sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

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

2.2.1. São considerados motivos para o despedimento colectivo, designadamente, os que vêm referidos no n.º 2 do citado artigo 397.º do Código do Trabalho.
Invoca a entidade empregadora que os mesmos se devem à necessidade de reestruturação da empresa por motivo de necessidade de aumento dos resultados que garantam a continuidade da empresa em Portugal.

2.3. São juntos ao processo os elementos a que alude o n.º 2 do artigo 419.º do Código do Trabalho, e é mencionado que foi dado conhecimento destas comunicações aos serviços competentes do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, nos termos do n.º 3 do mesmo artigo.

2.4. Do universo dos 14 trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, uma trabalhadora está grávida e outra trabalhadora é lactante.

2.4.1. A trabalhadora grávida …, com a categoria profissional de Assistente Comercial, a desempenhar funções de *escriturária, em geral,* na Delegação da Zona Sul – Algarve, foi admitida na empresa no presente ano de 2008, e a sua inclusão no despedimento colectivo justificava-se pelo encerramento da actividade comercial e de operações da Delegação do Algarve. No entanto, e por informação da empresa, de 26/11/2008, a trabalhadora revogou por acordo o seu contrato de trabalho, conforme documento assinado por esta e enviado à CITE, e, nesse sentido, muito embora a trabalhadora esteja grávida, esta Comissão não emite parecer prévio no presente caso, uma vez que a mesma já não se deve considerar abrangida pelo procedimento de despedimento colectivo.

2.4.2. A trabalhadora lactante, …, com categoria profissional de Administradora, a desempenhar funções de dirigente, em Lisboa, foi admitida na empresa em 01/01/1996, e a sua inclusão no despedimento colectivo justifica-se pelo encerramento total do negócio relacionado com o *Crédito Hipotecário,* o que implica a desnecessidade de manutenção de um membro da administração total e exclusivamente vocacionado para esta área, extinguindo-se a área de *Costumer Relationship Management,* que passará a ser integrada nas áreas autónomas de *Marketing,* sob a supervisão directa de cada Director Comercial, de acordo com a informação da empresa.

2.5. Também, de acordo com o referido no processo e nos esclarecimentos adicionais, o conjunto de trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo não respondeu à comunicação nem constitui uma comissão

representativa, tendo as trabalhadoras referidas comunicado a intenção de negociarem a sua saída, e apenas uma, a trabalhadora grávida, formalizado essa vontade.

2.6. Relativamente à trabalhadora lactante, o alegado mandatário remete à CITE uma exposição normalmente enquadrável num processo de queixa, cuja tramitação obedece a parâmetros próprios, designadamente o consentimento expresso pela trabalhadora para que a CITE contacte a empresa, para cumprimento do direito ao contraditório.
Mas ainda que tudo se tivesse passado como o constante da dita exposição, e muito embora seja referido que a trabalhadora tem vindo a perder poder decisório inerente ao seu cargo, desde finais do ano de 2006, data coincidente com o estado de gravidez, encontrando-se actualmente esvaziada de funções, o que poderá fundamentar a legítima apreciação de uma eventual discriminação por violação do direito ao pleno desenvolvimento da respectiva carreira profissional, previsto no artigo 26.º do Código do Trabalho, tal não seria por si suficientemente demonstrativo de uma subjectividade utilizada na sua inclusão neste processo, uma vez que a trabalhadora ocupa efectivamente o lugar abrangido pelo despedimento colectivo, não demonstra inequivocamente, que após a licença por maternidade, não retomou a actividade contratada, como era seu direito, por determinação do artigo 96.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e não invocou os factos descritos em sede de resposta à comunicação de despedimento colectivo, por forma a demonstrar que, comparativamente com outros trabalhadores, o critério de selecção utilizado para a sua inclusão no despedimento foi diferente.
De facto, e conforme o previsto na alínea *c)* do n.º 1 do artigo 33.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, *o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho respeita à retribuição e outras prestações patrimoniais, promoções a todos os níveis hierárquicos e aos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir.*
No caso em análise, os critérios de selecção abrangem todos aqueles trabalhadores cujas funções que desempenhavam deixaram de existir, em sequência da reestruturação da empresa que implica o encerramento de áreas de negócio, de apoio administrativo, de delegações e de centralização de competências em estruturas ou funções já existentes, conforme descrito a folhas 34 e 35 do processo de despedimento colectivo, e conforme os esclarecimentos adicionais a folhas 3 e 4.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável à inclusão da trabalhadora lactante …, no processo de despedimento colectivo promovido pela empresa …, S.A.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE DEZEMBRO DE 2008, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, QUE APRESENTOU A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE:

A CGTP não aprova o presente parecer por considerar que, face à junção ao processo do documento apresentado por advogado que se apresenta como mandatário da trabalhadora, tudo indicia que podem existir critérios indiciariamente subjectivos que se podem reconduzir a que a inclusão da trabalhadora no processo de despedimento colectivo, por razões relacionadas com a sua situação de trabalhadora lactante, configure uma situação de discriminação.
Tendo em conta toda a protecção comunitária que tem aplicação directa na ordem interna entende a CGTP que podemos estar em presença de uma situação de discriminação indirecta.

PARECER N.º 125/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho – Flexibilidade de horário
Processo n.º 546 – FH/2008

I – OBJECTO

1.1. A CITE recebeu do Departamento …, em 11/11/2008, pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário, apresentado pelo trabalhador …, com categoria profissional de Técnico de Formação, a exercer funções no Centro de …, nos termos seguintes:

- *É publico e notório que as unidades orgânicas locais do ..., vocacionadas para a formação profissional, como neste caso em concreto o Centro de ..., devem assegurar as suas responsabilidades, em nome do interesse público, e no âmbito dos horários legalmente previstos, designadamente ajustados à formação a ministrar, sob pena de não se conseguirem garantir os requisitos mínimos de funcionamento, exigíveis para cumprimento das suas atribuições, designadamente no domínio da formação profissional;*
- *Também, a qualificação dos recursos humanos, com particular relevância para o aumento das qualificações da população quer desempregada quer activa, a partir de um novo modelo de desenvolvimento baseado na experiência e no conhecimento, constitui uma das prioridades do ..., operacionalizada através dos seus Centros, onde os seus actores directos, Técnicos de Formação, assumem um papel fundamental. Refira-se que a formação ao ser estruturada e orientada para determinado público-alvo, deverá ter em consideração a sua, eventual, disponibilidade para o cumprimento dos horários respectivos, sob pena do seu não cumprimento e/ou desistência;*
- *(...) na eventualidade do presente pedido ser autorizado, corre-se o risco de possíveis acções de formação terem de ser ajustadas e/ou reduzidas, sob pena de não haver formadores disponíveis para ministrar acções de formação, em resposta aos utentes que recorrem ao Centro de ... e são encaminhados para o aumento das suas qualificações, através do Centro de ...;*
- O Centro de … dispõe de escassos recursos humanos e necessita de todos os seus trabalhadores para alcançar as metas estabelecidas para 2008;
- O Técnico de Formação ministra acções de formação na área da … nos Cursos de …, desenvolvendo, actualmente, este Centro, um total

de 74 acções repartidas por …, … e …, sendo que mais de metade são no exterior, algumas a duas horas de distância;
– Assim, por via de regra, a prática de horário flexível apresenta inconvenientes para o serviço;
– O presente pedido não cumpre os requisitos constantes do n.º 3 do artigo 79.º e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 80.º, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.2. Do requerimento apresentado pelo trabalhador, em 10/10/2008, consta sucintamente que:

– Pretende que lhe seja autorizada a prática de horário de trabalho flexível, constante do Estatuto de Pessoal do …, ao abrigo das disposições relativas à protecção da maternidade e da paternidade;
– O horário solicitado permitirá uma melhor conciliação do trabalho diário com a vida pessoal e não causará constrangimentos de serviço, uma vez que, nos dias em que der formação, cumprirá os horários previstos para a realização das acções;
– Nos dias em que o trabalhador não der formação, pretende efectuar o acompanhamento dos seus filhos menores, com 2 e com 8 anos, uma vez que a mãe não o pode fazer por motivos de saúde, conforme declaração médica.

1.3. Da intenção de recusa comunicada ao trabalhador, em 27/10/2008, e recebida por este, em 03/11/2008, constam, sucintamente, os seguintes argumentos:

– Existe intenção de recusar o pedido por motivos imperiosos inerentes ao funcionamento do Centro de …, uma vez que a prestação de trabalho com flexibilidade de horário não se caracteriza pela unilateralidade atribuída a outros direitos como a licença por maternidade ou as dispensas para amamentação;
– Não se verificam cumpridos os requisitos constantes do n.º 3 do artigo 79.º e da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.4. De acordo com a informação do …, proferida no dia 07/11/2008, o trabalhador não apresentou apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa.

1.5. Do requerimento do trabalhador constam os despachos do/a Director/a de Centro e do/a Delegado/a Regional, de 06/10/2008 e 21/10/2008, respectivamente, cujo conteúdo é o seguinte: *Concordo, à consideração superior.*

1.6. São juntos ao processo, para além dos documentos anteriormente indicados, os seguintes elementos:

– Comprovativos da recepção da intenção de recusa;
– Boletins de nascimento dos filhos do trabalhador;
– Atestado médico de doença da mãe dos menores.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

1. Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.
2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

Também o disposto na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que: *Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.*

2.2. Para concretização dos princípios constitucionais enunciados, e sob a epígrafe *Tempo de trabalho,* prevê o artigo 45.º do Código do Trabalho o direito do trabalhador, com um ou mais filhos menores de doze anos, a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.
O direito enunciado encontra-se regulamentado, para os trabalhadores com contrato individual de trabalho[1], nos artigos 78.º a 82.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, aí se estabelecendo as regras respeitantes ao seu exercício.

2.2.1. Para tal, consagra o n.º 1 do artigo 80.º da referida lei regulamentar que o trabalhador deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de flexibilidade de horário:

– Solicitar ao empregador a flexibilidade de horário por escrito e com uma antecedência de trinta dias em relação à data em que pretende iniciar o exercício deste direito;
– Indicar o prazo previsto em que pretende gozar de um regime de trabalho especial, com um limite de dois ou três anos, consoante se trate de menos de três filhos ou se trate de três filhos ou mais;

[1] *Vide* artigos 1.º, 110.º e seguintes da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

– Declarar que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

2.2.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, a partir da recepção do pedido do trabalhador, para o informar por escrito sobre os fundamentos da intenção de recusa. Se não observar o prazo indicado, considera-se aceite o pedido formulado, nos termos da alínea *a)* do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Além do dever de fundamentação da recusa, e sempre que esta ocorra, é ainda obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando a sua falta a aceitação do pedido deste, nos precisos termos em que o formulou.[2]

Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.[3]

2.3. Ao abrigo da legislação mencionada, o … enviou à CITE o presente processo, cujo conteúdo determina as seguintes considerações:

2.3.1. Invoca este … que o trabalhador não cumpriu os requisitos constantes do n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, ou seja, não concretizou a flexibilidade de horário pretendida, indicando os períodos de presença obrigatória e as margens variáveis para início e termo do período normal de trabalho diário.

Contudo, decorre do pedido formulado pelo trabalhador que este pretende a prática de horário de trabalho flexível em vigor para os trabalhadores do … e constante dos artigos 13.º e seguintes do Regulamento dos Horários de Trabalho, alterado pela Circular Informativa n.º 17/2008, de 30/07/2008.

---

[2] *Vide* n.ºs 6 e 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

[3] *Vide* n.º 3 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.3.2. Conclui-se, assim, do pedido formulado pelo trabalhador conjugado com os normativos referidos que, nos dias em que não ministrar formação, pretende iniciar o seu período normal de trabalho diário entre as 8.30h e as 9.30h e finalizar esse período entre as 16.30h e as 19.00h, com presenças obrigatórias entre as 9.30h e as 12.00h e entre as 14.00h e as 16.30h, com um intervalo de descanso compreendido entre as 12.00h e as 14.00h, obedecendo ao regime de compensação previsto no artigo 20.º do referido regulamento.

Podendo o trabalhador, nos termos da lei, ter solicitado uma flexibilidade ainda mais favorável, traduzida na possibilidade de criação de períodos de presença obrigatória mais reduzidos, não o fez, reconduzindo a sua pretensão à organização pré-estabelecida pela sua entidade empregadora.

Neste sentido, o …, ao qual, enquanto entidade empregadora, cabe elaborar o regime de trabalho com flexibilidade de horário determinado no já referido, artigo 79.º não pode, sob pena de má-fé, opor ao trabalhador que o regime pedido (e que ele próprio elaborou) não cumpre os requisitos previstos no n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.3.3. Invoca, também, o … que o trabalhador não indicou o prazo, até ao máximo de dois anos, em que pretende gozar este direito. De facto, não consta do pedido do trabalhador a indicação do prazo.

No entanto, o … não respeitou, na totalidade, o prazo para resposta à intenção de recusa, determinado no n.º 5 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

O trabalhador que recebeu a intenção de recusa no dia 03/11/2008, conforme os comprovativos apresentados no processo, poderia ter respondido até ao dia 10/11/2008, uma vez que, terminando o prazo a um sábado, este transfere-se para o primeiro dia útil seguinte, nos termos das regras gerais de contagem dos prazos, previstas do Código Civil.[4]

Assim, a informação prestada pelo …, em 07/11/2008, não permite concluir com absoluta certeza que o trabalhador não apresentou apreciação escrita, ou até se corrigiu a falta que lhe é apontada – indicação do prazo previsto.

---

[4] Por se tratar de um prazo inscrito na Regulamentação do Código do Trabalho, este reveste natureza de prazo civil e nesse sentido aplica-se, com as devidas adaptações, a alínea *e)* do artigo 279.º do Código Civil.

A importância deste facto é ainda reforçada com a inexistência de alegação de qualquer motivo que indicasse que a não concretização do prazo durante o qual se requer a flexibilidade de horário era essencial para a fundamentação da recusa.
Os elementos indicados no n.º 1 do artigo 80.º encontram a sua razão na necessidade de as empresas saberem em que período de tempo pretende o trabalhador gozar de um regime de trabalho especial, se os trabalhadores possuem a titularidade do direito, e, no caso do trabalho a tempo parcial, quais as necessidades de reorganização do trabalho na empresa.
No que respeita ao prazo para o gozo do direito, o legislador, ao contrário do previsto na anterior legislação da protecção da maternidade e paternidade, revogada com a entrada em vigor da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, determinou um período máximo para cada pedido, evitando-se, deste modo, que os deferimentos tivessem validades que poderiam exceder os 12 anos, no caso de trabalhadores com vários filhos e até estes completarem essa idade.
Se o trabalhador omite esta informação no seu pedido e, ainda assim, o empregador promove o processo de intenção de recusa, solicita a emissão de parecer prévio à CITE, mas não fundamenta que a inexistência de indicação do prazo é essencial para ajuizar a oportunidade do pedido, não deverá este facto implicar uma invalidade automática daquele, devendo-se, por motivos de economia processual[5], entender que se trata de um pedido realizado, no caso em análise, pelo período máximo de dois anos.

2.3.4. O … fundamenta a recusa do pedido formulado pelo Técnico em razões imperiosas ligadas ao funcionamento do Centro de …, alegando, para esse efeito, o não cumprimento dos requisitos indicados na lei.
A fundamentação em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento do Centro … carece, em absoluto, de concretização objectiva exigível e nesse sentido não está apta a produzir os efeitos legais que lhe são atribuídos.
Aliás, o pedido realizado pelo trabalhador teve a anuência do/a Director/a de Centro e do/a Delegado/a Regional, por despacho de 06/10/2008 e 21/10/2008, respectivamente, e que aqui se transcrevem: *Concordo, à consideração superior.*

[5] A lei não impede que o trabalhador volte a apresentar novo pedido para suprimento dos elementos em falta.

III – CONCLUSÃO

3.1. A fundamentação do …, porque genérica, não evidencia as razões imperiosas ligadas ao funcionamento do Centro de … que justifiquem a recusa do pedido apresentado, pelo que a CITE delibera emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, nos termos requeridos pelo trabalhador …

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE DEZEMBRO DE 2008

PARECER N.º 126/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho – Flexibilidade de horário
Processo n.º 552 – FH/2008

I – OBJECTO

1.1. A CITE recebeu do Departamento …, em 17/11/2008, pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário, apresentado pela trabalhadora …, com categoria profissional de Técnico Superior, a exercer funções no Centro de …, nos termos seguintes:

- *Com efeito, é publico e notório que as unidades orgânicas locais do ..., vocacionadas para o atendimento ao público de forma contínua, como neste caso em concreto o Centro de ..., devem assegurar as suas responsabilidades, em nome do interesse público, e no âmbito dos horários legalmente previstos, designadamente das 9.00 às 17.30 horas, sob pena de não se conseguirem garantir os requisitos mínimos de funcionamento, exigíveis para cumprimento das suas atribuições, designadamente no domínio do ...;*
- *Também, o aumento potenciado da população desempregada e a proibição legal de admissões de pessoal na Administração Pública, tendo como consequência a total impossibilidade de se proceder à substituição dos seus trabalhadores torna imperioso a continuidade da prestação de trabalho da requerente, no mesmo regime de horário de trabalho em que vem desempenhando as suas funções.*
  A continuar esta situação, teremos a curto prazo, uma inevitável ruptura do funcionamento dos Centros de ...
- *(...) na eventualidade do presente pedido ser autorizado, corre-se o risco do horário de atendimento ao público ter de ser drasticamente reduzido, sob pena de não haver recepção e atendimento aos inúmeros utentes que todos os dias, recorrem ao Centro de ..., com um número crescente de desempregados;*
- O atendimento é uma actividade fundamental dos Centros de …;
- Como princípio, qualquer trabalhador pode ser afecto ao desenvolvimento de funções de atendimento, como é o caso da trabalhadora;
- A atribuição de horário flexível nos termos requeridos colocaria em crise o funcionamento do Centro de … e o atendimento aos cerca de 160 a 200 atendimentos diários, colectivos e individuais;

– Por via de regra, existe inconveniente para o serviço na prática de horário flexível, face à rigidez do horário de atendimento e ao volume que este representa na actividade do Centro;
– O presente pedido não cumpre os requisitos constantes do n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.2. Do requerimento apresentado pela trabalhadora, em 20/10/2008, consta sucintamente que:

– A trabalhadora requer, ao abrigo do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 13.º e seguintes do regulamento dos Horários de Trabalho do …, a renovação do seu regime de horário de trabalho flexível, a partir de 13/11/2008, data em que termina o período de aleitação;
– O horário solicitado terá o prazo de dois anos;
– Os menores fazem parte do agregado familiar;
– O outro progenitor exerce actividade profissional.

1.3. Da intenção de recusa comunicada à trabalhadora, em 03/11/2008, e recebida por esta em 05/11/2008, constam, sucintamente, os seguintes argumentos:

– A Delegada Regional de …, nas linhas de orientação veiculadas pelo CD, através da NS 53/CD/2007, considera haver inconveniente para o serviço, pelo que o parecer da DL é desfavorável à prática de horário flexível;
– O atendimento é uma actividade fundamental para o desenvolvimento das atribuições dos Centros de …, unidades orgânicas locais do …;
– Como princípio, qualquer trabalhador pode desenvolver as funções de atendimento;
– O direito à prestação de trabalho com flexibilidade de horário, não tem, no seu exercício, a característica da unilateralidade que o legislador atribuiu a outros direitos como a licença por maternidade e as dispensas para a amamentação;
– Não se verificam cumpridos os requisitos constantes do n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.4. Embora a trabalhadora tivesse apresentado apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa, em 11/11/2008, após os cinco dias que a lei lhe confere para pronúncia, o … remeteu à CITE posteriormente a referida apreciação que sucintamente refere que:

– A trabalhadora requereu que lhe fosse renovado o seu horário de trabalho flexível, anteriormente autorizado pelo Delegado Regional de …, em 23/01/2007, ao abrigo do Regulamento dos Horários de Trabalho do …;

– A trabalhadora não solicitou de imediato a renovação, porque esteve a gozar o período de aleitamento até 13/11/2008;
– O horário requerido é o seguinte: entrada entre as 9.00h e as 9.30h e saída entre as 17.00h e as 17.30h, o que não colide com o horário de funcionamento para atendimento ao público;
– O horário de funcionamento ao público do centro de … é das 9.00h às 16.00h;
– A trabalhadora, durante o período de dispensas para aleitação, praticou o horário das 10.00h às 16.00h, nunca tendo ocorrido qualquer tipo de perturbação nos serviços por esse facto;
– A trabalhadora compromete-se a cumprir o seu horário de entrada, a exercer as funções que lhe estão atribuídas, tendo sempre por base um critério de justiça, razoabilidade e equidade, nunca prejudicando o serviço.

1.5. São juntos ao processo, para além dos documentos anteriormente indicados, os seguintes elementos:

– Comprovativos da recepção da intenção de recusa;
– Nota de Serviço da Delegação Regional de …, de 22/10/2008;
– Ofício de envio da apreciação escrita sobre o fundamento da intenção de recusa, de 20/11/2008;
– Nota de Serviço da Divisão de Recursos Humanos e Organização, de 23/01/2007.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

1. Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.
2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

Também o disposto na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.*

2.2. Para concretização dos princípios constitucionais enunciados, e sob a epígrafe *Tempo de trabalho,* prevê o artigo 45.º do Código do Trabalho o direito do trabalhador, com um ou mais filhos menores de doze anos, a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

O direito enunciado encontra-se regulamentado, para os trabalhadores com contrato individual de trabalho[1], nos artigos 78.º a 82.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, aí se estabelecendo as regras respeitantes ao seu exercício.

2.2.1. Para tal, consagra o n.º 1 do artigo 80.º da referida lei regulamentar que o trabalhador deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de flexibilidade de horário:

- Solicitar ao empregador a flexibilidade de horário por escrito e com uma antecedência de trinta dias em relação à data em que pretende iniciar o exercício deste direito;
- Indicar o prazo previsto em que pretende gozar de um regime de trabalho especial, com um limite de dois ou três anos, consoante se trate de menos de três filhos ou se trate de três filhos ou mais;
- Declarar que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

2.2.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, a partir da recepção do pedido do trabalhador, para o informar por escrito sobre os fundamentos da intenção de recusa. Se não observar o prazo indicado, considera-se aceite o pedido formulado, nos termos da alínea *a)* do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Além do dever de fundamentação da recusa, e sempre que esta ocorra, é ainda obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando a sua falta a aceitação do pedido deste, nos precisos termos em que o formulou.[2]

Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através

---

[1] *Vide* artigos 1.º, 110.º e seguintes da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

[2] *Vide* n.ºs 6 e 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.[3]

2.3. Ao abrigo da legislação mencionada, o … enviou à CITE o presente processo, cujo conteúdo determina as seguintes considerações:

2.3.1. Invoca este Instituto que a trabalhadora não cumpriu os requisitos constantes do n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, ou seja não concretizou a flexibilidade de horário pretendida, indicando os períodos de presença obrigatória e as margens variáveis para início e termo do período normal de trabalho diário.
Contudo, decorre do pedido formulado pela trabalhadora que esta pretende a prática de horário de trabalho flexível em vigor para os trabalhadores do … e constante dos artigos 13.º e seguintes do Regulamento dos Horários de Trabalho, alterado pela Circular Informativa n.º 17/2008, de 30/07/2008, muito embora o faça com diminuição das plataformas móveis previstas no horário flexível tipo, o que pode ser explicado pelo horário de funcionamento do Centro de …

2.3.2. Conclui-se, assim, do pedido formulado pela trabalhadora e após melhor concretização em sede de apreciação aos motivos invocados para a recusa que a trabalhadora pretende iniciar o seu período normal de trabalho diário entre as 9.00h e as 9.30h e finalizar esse período entre as 17.00h e as 17.30h, com presenças obrigatórias entre as 9.30h e as 12.00h e entre as 14.00h e as 16.30h, com um intervalo de descanso compreendido entre as 12.00h e as 14.00h, e obedecendo ao regime de compensação previsto no artigo 20.º do referido Regulamento. Neste sentido, o …, ao qual, enquanto entidade empregadora, cabe elaborar o regime de trabalho com flexibilidade de horário determinado no já referido artigo 79.º, não pode, sob pena de má-fé, opor à trabalhadora que o regime pedido (e que respeita os períodos de presença obrigatória que ele próprio elaborou) não cumpre os requisitos previstos no n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.3.3. O … fundamenta a recusa do pedido formulado pela Técnica Superior … em razões imperiosas ligadas ao funcionamento do Centro de …, alegando, para esse efeito, que aquele Centro tem

[3] *Vide* n.º 3 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

como actividade fundamental o atendimento ao público e que qualquer trabalhador pode ser afecto às funções de atendimento.

2.3.4. O Regulamento dos Horários de Trabalho, em vigor no …, com as alterações introduzidas pela Circular Informativa n.º 17/2008, de 30/07/2008, determina que a prática do horário flexível não pode prejudicar a abertura dos serviços ao público, no período mínimo compreendido entre as 9.00h e as 16.00h (n.º 1 do artigo 15.º), e que os períodos de presença obrigatória serão das 9.30h às 12.00h e das 14.00h às 16.30h, com margens móveis para entrada entre as 8.30h e as 9.30h e para saída entre as 16.30h e as 19.00h.

2.3.5. De acordo com o mesmo Regulamento em vigor no … (artigo 14.º), o horário flexível é aplicável aos trabalhadores que dele pretendem usufruir.

No entanto, como forma de garantir o atendimento, foi necessário adequar a prática do horário flexível às reais necessidades dos serviços, sem prejuízo do princípio subjacente a este tipo de horário, que pretende garantir aos trabalhadores a possibilidade de gerir os seus tempos de trabalho, nomeadamente através da compensação (Circular Informativa n.º 17/2008, de 30/07/2008). Neste sentido, as chefias deverão organizar as suas equipas de trabalho de forma a garantir que, pelo menos, 50% dos seus efectivos estejam em actividade nos períodos compreendidos entre as 9 horas e as 9 horas e 30 minutos e entre as 16 horas e 30 minutos e as 17 horas e 30 minutos.

Muito embora o período de atendimento no Centro de … ocorra entre as 9.00h e as 16.00h, face ao entendimento mencionado e pré definido, e à circunstância de não serem invocadas, na intenção de recusa, por um lado, a organização da equipa de trabalho por forma a garantir o atendimento ao público com, pelo menos, 50% dos efectivos naquele Centro de … entre as 9.00h e as 9.30h e entre as 16.30h e as 17.30h, e por outro o conteúdo da NS 53/CD/2007 que fundamenta o parecer negativo da Delegada Regional de …, não é possível aferir as razões imperiosas ligadas ao funcionamento daquele Centro que inviabilizam a pratica do regime de horário de trabalho flexível, em concreto, por esta Técnica Superior …

A recusa apresentada, por ser genérica, não esclarece os motivos imperiosos que determinam, em concreto, que aquela Técnica de … não possa iniciar o seu período de trabalho diário entre as 9.00h e as 9.30h, e nesse sentido não demonstra que o desfasamento de cerca de 30 minutos entre o horário de início de aten-

dimento ao público e o do limite para início do trabalho diário daquela técnica implicaria o não cumprimento da missão de serviço público a que o … está obrigado.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE delibera emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, nos termos requeridos pela trabalhadora …

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE DEZEMBRO DE 2008

PARECER N.º 127/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 562 – DG-C/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 25/11/2008, a CITE recebeu da empresa …, S.A., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida … no âmbito de um processo de despedimento colectivo, por motivos de mercado e estruturais, abrangendo cinquenta e sete trabalhadores de um universo de cento e trinta e nove trabalhadores.

1.2. Em comunicação datada de 11/11/2008, a empresa informou a Comissão Sindical da …, S.A., a intenção de promover o despedimento colectivo, com os seguintes fundamentos, a folhas 1 do processo:

- A empresa foi criada em 1965, para fabrico de artigos de vestuário feminino;
- Após 1996, a empresa deixou de produzir artigos de vestuário e passou a dedicar-se exclusivamente à confecção de *airbags* para a indústria automóvel;
- A sua carteira de clientes é integrada apenas por empresas fabricantes de automóveis, todas estrangeiras, só tendo um cliente desse sector em Portugal;
- Desde o início do século XXI, e sobretudo desde meados de Outubro de 2008, a empresa tem sofrido uma enorme pressão para baixar os preços dos *airbags* que produz, com o consequente *esmagamento* das suas margens de comercialização, acrescida de uma enorme diminuição do volume das encomendas, o que gera por si só o aumento dos custos de produção;
- Dado existir um pequeno número de compradores de *airbags* (produtores de automóveis), estes têm um grande poder negocial sobre os seus fornecedores no tocante à fixação de preços de compra, imposição de certificação e normas de qualidade;
- Quanto à evolução dos preços dos vários tipos de *airbags* verifica-se que entre 2000 e 2008 ocorreu uma redução média de 50%;
- Um produto de qualidade idêntica fabricado na Roménia ou na Tunísia e colocado na Europa é no mínimo 30% mais barato do que o mesmo produto fabricado pela … em Portugal;
- Acresce ainda um agravamento dos custos de produção da …, por motivo do aumento dos combustíveis;

– Ocorreu e irá ocorrer uma paralisação da fábrica da …, durante dois dias por semana, em Setembro, e um dia por semana, em Outubro de 2008, e o despedimento de cerca de três mil e quinhentos trabalhadores, devido à queda de vendas no mercado norte americano;
– A …, cliente da empresa, reduziu no início de Novembro as encomendas semanais em carteira, de 2000 *airbags*/passageiro e 4000 *airbags*/laterais para apenas 500 *airbags*/passageiro, por semana e até meados de Janeiro de 2009, encontrando-se esta encomenda já confeccionada e em *stock;*
– A empresa tem actualmente a capacidade produtiva de 3000 *airbags* por dia, e neste momento produz diariamente 500 *airbags,* face à redução das encomendas que representam, actualmente, 10 000 *airbags;*
– Desde 2006, que a … tem sofrido prejuízos devido à baixa dos preços dos artigos que produz, o que se traduziu numa diminuição das margens de comercialização, obrigando a reduzir parte da sua produção em Portugal e a criar uma unidade produtiva na Tunísia, local com inferiores custos de produção, designadamente salariais, mas actualmente sem encomendas suficientes para ocupar a capacidade de produção aí instalada;
– Pretende-se, com esta medida, evitar a extinção da … em Portugal e manter os clientes actuais;
– Após este processo, a … continuará a manter em Portugal setenta e sete postos de trabalho, a que correspondem funções com maior valor acrescentado na produção de *airbags,* como projectos de concepção do produto, modelagem, corte e automação, transferindo para a Tunísia apenas funções que exigem menor formação dos trabalhadores, como tarefas de montagem;
– Em consequência, a … irá encerrar em Portugal 3 linhas de montagem e espera manter em Portugal os sectores de projecto, modelagem, corte, automação, formação, 1 linha de produção de *airbags* (volante … e passageiro e lateral …), armazém, escritórios, refeitório e limpeza;
– Do encerramento da linha de cortinas e da linha n.º 5, decorre a necessidade de extinção de sessenta e um postos de trabalho;
– Os balanços e demonstrações de resultados da …, respeitantes aos anos de 2005, 2006 e 2007, não indicam que exista uma redução evidente da procura dos bens produzidos, mas esta produção, irregular, tem vindo a gerar prejuízos pelos motivos já referidos, e que se traduzem numa evolução do valor das vendas e serviços prestados, que, embora positiva, é irregular:

2005: € 20.293.282,97;
2006: € 16.765.113,35;
2007: € 21.337.631,87;

– Os custos directos e indirectos com o pessoal foram em:

2005: € 4.015.668,01;
2006: € 3.664.295,22;
2007: € 3.779.460,62;

– Os custos das mercadorias vendidas e das matérias consumidas, juntamente com fornecimentos e serviços externos, foram de:

2005: € 15.423.664,26;
2006: € 13.623.687,68;
2007: € 17.510.162,44;

– É evidente o desequilíbrio económico e financeiro da …, que teve resultados negativos nos anos de 2006 (€ – 598.223,35) e 2007 (€ – 640.663,57) e uma previsão também negativa para 2008 € – 1.000.000,00);
– Uma vez que a … não pode fazer repercutir nos seus clientes o aumento do custo do preço dos artigos que produz, não poderá continuar a produção em Portugal em condições idênticas às até agora praticadas, designadamente quanto à ocupação da capacidade produtiva actual, impondo-se a redução do número de trabalhadores ao seu serviço de cento e trinta e nove para setenta e sete, por forma a adequar o volume de recursos humanos à carteira de encomendas e às condições de mercado, por forma a viabilizar a actividade da empresa em Portugal, salvaguardando-se a maior parte dos postos de trabalho existentes.

1.2.1. Quanto aos critérios de selecção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, a folhas 19 do processo:

– Serão encerradas em Portugal 3 linhas de produção;
– Não serão abrangidos por este procedimento os/as trabalhadores/as:

a) Que detenham a categoria profissional de chefe ou encarregado;
b) Os que desempenhem funções de representação dos trabalhadores;
c) Os que exercem a sua actividade nos escritórios e armazéns;
d) Dos sectores de Projecto, modelagem, corte, automação, refeitório e limpeza;

– Serão abrangidos por este procedimento parte dos/as trabalhadores/as afectos/as às linhas de produção de *airbags* (54 trabalhadores) e ao sector de manutenção (3 trabalhadores);
– Visa-se com esta selecção:

a) A solução que acarreta menores encargos para a empresa – menor antiguidade na empresa, pois tal importa o pagamento de uma compensação menor;
b) Manutenção dos trabalhadores possuidores de maior grau de formação profissional e maior grau de polivalência adequados ao futuro da empresa;
c) Reestruturar, viabilizar e optimizar a continuidade da produção da…, através da selecção de trabalhadores por factores de menor produtividade e de maior absentismo injustificado;

– Foram atribuídas pontuações a cada factor de ponderação nos cinco critérios estabelecido:

1. Antiguidade, 1 ponto por ano, comprovado pelas datas de admissão dos trabalhadores;
2. Absentismo injustificado em 2007 e 2008, de 0 a 15 pontos, conforme se verifiquem mais de 20 horas (0 pontos) ou 4 ou menos horas (15 pontos), comprovado pelos recibos de vencimento e mapas de absentismo relativos a 2007 e 2008;
3. Produtividade, de 0 a 15 pontos, conforme se verifiquem 60% de produtividade (0 pontos) ou mais de 100% de produtividade (15 pontos), comprovado pelos mapas dos registos diários de produção em 2007 e 2008;
4. Polivalência, com pontuação máxima de 16 pontos, aferida pela capacidade de cada trabalhador/a trabalhar no regime de turnos e operar o maior número de máquinas diferentes que corresponderão às necessidades das tarefas que continuarão a ser exercidas na empresa, comprovado pelas listas existentes para consulta na sede da empresa;
5. Formação Profissional Interna, com pontuação máxima de 15 pontos, aferida pela frequência de acções de formação interna, que corresponderão às tarefas que continuarão a ser exercidas na empresa, com carácter de predominância, comprovado pela lista de frequência de acções de formação profissional interna.
   Não existem entidades habilitadas a dar formação externa no fabrico de *airbags,* e a produção de cada novo modelo

obriga à formação profissional específica dos trabalhadores envolvidos;

– Para os trabalhadores que exercem funções nos sectores de manutenção (oficina), não foi levado em conta o factor produtividade, por falta dos respectivos mapas de registo diário de produção, nem o factor absentismo injustificado por ser o mesmo inexistente, nem os factores formação profissional e polivalência, dado ser muito semelhante a capacidade profissional e a dedicação de todos os trabalhadores deste sector, tendo-se, apenas, dado importância ao factor antiguidade.

1.2.2. O período de tempo no decurso do qual se pretende efectivar o despedimento decorrerá, de acordo com o disposto na lei, no prazo de oitenta dias.

1.2.3. O método de cálculo das compensações a pagar aos trabalhadores a despedir será o estabelecido na lei, acrescido das respectivas médias individuais do subsídio de refeição nos últimos 12 meses.

1.2.4. A fase de informação e negociações ficou proposta para o dia 21/11/2008, às 10.00 horas.

1.3. O conteúdo da Acta referente à reunião, ocorrida no dia 21/11/2008, a folhas 34 e seguintes do processo, é sucintamente o seguinte:

– A representante do Ministério do trabalho e da Solidariedade Social colocou a possibilidade de, em alternativa ao despedimento colectivo, aplicar as medidas previstas no n.º 1 do artigo 420.º do Código do Trabalho;
– Esta possibilidade foi também solicitada pelos representantes dos trabalhadores que manifestaram a sua surpresa pela ocorrência deste segundo processo de despedimento colectivo em tão pouco tempo;
– A empresa informou que, na actual conjuntura, não é possível a aplicação das medidas alternativas previstas nas alíneas *a)* a *d)* do n.º 1 do artigo 420.º do Código do Trabalho;
– A empresa informou que os representantes do Ministério do Trabalho não puderam estar presentes, tendo sido entregue à Comissão Sindical o fax enviado por aquela entidade;
– Também informou que a ocorrência de dois processos de despedimento colectivo num curto espaço de tempo se justifica pela paragem das linhas de produção na sequência da falta de encomendas;
– Os representantes sindicais colocaram a possibilidade de ser paga uma compensação maior aos trabalhadores abrangidos;

– Quanto à possibilidade de ser paga, aos trabalhadores, uma compensação superior à constante da notificação da intenção de despedimento, a empresa apresentou uma reformulação da sua proposta inicial no que respeita ao montante da compensação, no sentido de realizar um acréscimo da compensação legal equivalente à totalidade do vencimento do mês de Dezembro, e a uma compensação calculada no valor de € 450,00, por cada ano de antiguidade ou fracção, acrescido da média do subsídio de refeição, e para os três trabalhadores que auferem uma retribuição base superior, a sua compensação será calculada com base na sua retribuição, desde que os trabalhadores tomem a iniciativa de proceder à denúncia dos respectivos contratos de trabalho, nos termos do artigo 400.º do Código do Trabalho, com efeitos a 09/12/2008;
– O representante sindical, após consulta de todos os trabalhadores, comunicou que a proposta apresentada foi aceite por cinquenta e seis trabalhadores, tendo apenas um trabalhador recusado a proposta, tendo ficado acordado que esse trabalhador deveria apresentar-se ao serviço até ao termo da vigência do contrato de trabalho (30/01/2009), e sem ter direito ao aumento da compensação que lhe é devida e que consta da comunicação de intenção de despedimento;
– Ficou acordado pelas partes que os trabalhadores que aceitaram a proposta da empresa estarão dispensados da comparência ao serviço desde 21/11/2008, com excepção dos dias 2, 3 e 9 de Dezembro de 2008, pelo tempo necessário à resolução de assuntos burocráticos na sede da empresa;
– A Comissão Sindical referiu nada ter a objectar, quer quanto aos critérios de selecção adoptados pela empresa, quer quanto à avaliação individual levada a cabo pela empresa para a selecção dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo mesmo processo, nela não se vislumbrando nenhuma atitude discriminatória nomeadamente em função do género ou situação familiar;
– A Comissão Sindical teve acesso à notação e classificação individual de todos/as os/as trabalhadores/as abrangidos/as e não abrangidos/ /as as quais não foram apensas a este processo por uma questão de protecção de dados pessoais.

1.4. Do processo remetido à CITE fazem ainda parte os seguintes documentos:

– Balanço da empresa de 31/12/2005, de 31/12/2006 e de 31/12/2007, a folhas 8 e seguintes do processo;
– Quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa, a folhas 14 do processo;
– Listagem de todos os trabalhadores afectos às linhas de produção de *airbags,* onde constam as notações atribuídas a cada trabalhador/a e

a consequente selecção para serem abrangidos/as pelo despedimento colectivo, a folhas 23 e seguintes do processo;
– Número de trabalhadores/as a despedir e categorias abrangidas, a folhas 30 e seguintes do processo;
– Carta dirigida à Direcção dos Serviços para as Relações Profissionais nas Regiões de Lisboa, Vale do Tejo, Alentejo e Algarve, de 11/11/ /2008, a folhas 32 do processo;

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 regalias.[1]
Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

2.1.1. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
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, emitir o parecer referido.

2.2. Por determinação do artigo 397.º do Código do Trabalho, considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme a dimensão da empresa, ou sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2.2.1. São considerados motivos para o despedimento colectivo, designadamente, os que vêm referidos no n.º 2 do citado artigo 397.º do Código do Trabalho.
Invoca a entidade empregadora que os mesmos se devem ao encerramento de três linhas de produção como consequência da redução das encomendas, uma vez que a empresa, com capacidade para produzir 3000 *airbags*/dia, apenas tem encomendas para produzir 500 *airbags*/dia.

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

2.3. São juntos ao processo os elementos a que alude o n.º 2 do artigo 419.º do Código do Trabalho, assim como a comunicação referida no n.º 3 do mesmo artigo e a acta da reunião ocorrida em 21/11/2008, nos termos do artigo 420.º.

2.3.1. Do universo dos cinquenta e sete trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento colectivo, uma trabalhadora está grávida, e desempenha funções no sector da produção de *airbags,* com a categoria profissional de *Costureira Especializada.*
A trabalhadora, de acordo com a lista anexa aos critérios de selecção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo (folhas 29), tem notações próximas ou superiores aos trabalhadores não abrangidos pelo despedimento, com excepção da antiguidade, sendo das trabalhadores mais novas da empresa (5 anos de antiguidade).
Conforme informação da entidade empregadora, a antiguidade foi o factor mais valorizado por acarretar menores encargos compensatórios.
Da acta de reunião consta que a comissão sindical representativa dos trabalhadores, após ter acesso à notação e classificação individual de todos/as os/as trabalhadores/as abrangidos/as e não abrangidos/as pelo presente despedimento, não vislumbra qualquer atitude discriminatória em função do género ou da situação familiar.

2.3.2. Em 04/11/2008, a CITE foi informada pela empresa que a trabalhadora denunciou o seu contrato de trabalho, no decurso do processo de despedimento colectivo, ao abrigo do artigo 400.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

3.1. Tendo chegado ao conhecimento da CITE, em 04/11/2008, que a trabalhadora grávida … denunciou o seu contrato de trabalho, nos termos previstos no artigo 400.º do Código do Trabalho, não estando, a partir desta data, incluída no processo de despedimento colectivo, esta Comissão delibera não emitir parecer prévio por inutilidade superveniente ao pedido realizado pela empresa …

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE DEZEMBRO DE 2008

PARECER N.º 128/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 559 – DG/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 21/11/2008, a CITE recebeu da empresa …, L.da, cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida …, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.2. Datada de 15/10/2008, a nota de culpa (fls. 17 a 28) apresentada pela entidade empregadora à trabalhadora arguida refere o seguinte:

1.2.1. A trabalhadora arguida exerce *funções de escriturária de 2.ª, nas instalações da empresa, desde 1 de Março de 2006, com o horário de trabalho de segunda a sexta-feira das 8.30 às 18.00 horas, com intervalo para almoço das 12.30 às 14.00 horas.*

1.2.2. *Era função da trabalhadora, que reside em ..., receber directamente toda a correspondência enviada e recepcionada para a sua entidade patronal nas suas instalações sitas em ..., com a obrigação de, posteriormente e no dia seguinte, as entregar nas instalações da empresa ..., S.A.,* onde se encontrava a tempo inteiro a gerência da sua entidade patronal.

1.2.2.1. *A referida empresa ..., S.A., é uma empresa líder/mãe de um grupo de empresas de que faz parte a empresa ..., L.da, entidade patronal da aqui arguida.*

1.2.3. *A entidade patronal da arguida colocou à sua disposição um veículo automóvel, para as deslocações profissionais, nomeadamente, a sua deslocação diária desde ... até ...*

1.2.4. *Acontece que a trabalhadora arguida encontra-se de baixa médica, por gravidez de risco, desde 17 de Julho do corrente ano,* devendo prolongar-se até ao momento do parto, o que levou a que os serviços por si prestados tivessem que ser efectuados por outros trabalhadores da empresa, nomeadamente, a abertura de correspondência.

1.2.5. *Desde os inícios de Setembro, a trabalhadora ... (colega da trabalhadora arguida) começou a abrir diversa correspondência endereçada à empresa ... que provinha do Instituto de Infra-Estruturas Rodoviárias, IP.*

1.2.5.1. *Tais notificações davam conta que o veículo automóvel que estava adstrito, unicamente, à trabalhadora arguida para as deslocações em serviço e prestação das suas funções, havia transposto por inúmeras vezes, em auto-estradas, a barreira de portagem através da via reservada a aderentes da via verde para cobrança de portagens, sem que o veículo em causa se encontrasse associado ao respectivo sistema.*

1.2.5.2. *Tal facto causou, como vem causando, grandes e sérios prejuízos patrimoniais à entidade patronal da arguida, a empresa ..., L.da, causados culposa e dolosamente pela arguida, pois são reclamadas à empresa avultadas coimas pelas referidas infracções.*

1.2.5.3. A empresa refere que *no momento em que foi atribuído o referido veículo à trabalhadora arguida, a gerência da sua entidade patronal informou que tal veículo não possuía o dispositivo da Via Verde, pelo que, mensalmente eram pagas à trabalhadora arguida todas as quantias devidas pelo custo das deslocações profissionais efectuadas, onde se incluíam o valor das portagens.*

1.2.5.4. *A trabalhadora arguida sabia que era sua obrigação pedir mensalmente à entidade patronal o pagamento de todas as taxas de portagem que (esta) se via obrigada a liquidar no exercício do seu trabalho, mas mesmo recebendo a quantia por todas as deslocações efectuadas em serviço, a trabalhadora arguida continuava, à revelia da sua entidade patronal, a transpor a barreira da via verde em diversas auto-estradas, sem o dispositivo adequado.*

1.2.6. A entidade empregadora já recebeu do Instituto de Infra-Estruturas Rodoviárias, I.P., 94 notificações dos respectivos autos de notícia das contra-ordenações correspondentes às infracções praticadas pela trabalhadora arguida com o veículo automóvel da empresa, que lhe foi atribuído por esta, para deslocações

profissionais, cujo *valor das coimas imputado à empresa ..., L.da, ascende ao montante de € 9.172.30.*

1.2.7. A entidade empregadora refere que a trabalhadora arguida *nunca comunicou o que quer que fosse à gerência da empresa, relativamente às infracções que praticou na condução do veículo, que lhe estava adstrito, ao transpor a barreira da portagem na zona da via verde, sem o dispositivo adequado, e que, retinha, ocultava e ficava para si com as notificações que eram enviadas pelas várias concessionárias de auto-estradas, que imputavam à empresa o pagamento do valor máximo da portagem transposta, inviabilizando assim, a possibilidade desta efectuar o pagamento voluntário da coima, pelo mínimo reduzido de 50%.*

1.2.8. A entidade empregadora acusa ainda a trabalhadora arguida de, desde inícios de Setembro deste ano, ter recebido *diversas reclamações de vários fornecedores e clientes da empresa, que reclamavam a falta de qualquer feedback da empresa quanto a pedidos de orçamento enviados e assistência a máquinas, pois a arguida, na maior negligência, simplesmente não entregava toda a correspondência da empresa que diariamente lhe era entregue, e principalmente a referente às contra-ordenações supra-referidas, essas, porque a comprometiam.*

1.2.8.1. *A entidade patronal constatou que na zona da recepção por debaixo do computador, onde a arguida prestava trabalho, nomeadamente nas gavetas da sua secretária, encontrava-se diversa correspondência, alguma com bastante tempo, que nunca foi entregue pela arguida.*

1.2.9. A entidade empregadora conclui que *a arguida violou os deveres de lealdade e respeito para com a entidade patronal* ao usar o veículo, que lhe foi atribuído pela empresa para deslocações profissionais, *em deslocações pessoais.*

1.2.9.1. *A arguida com tais atitudes violou séria e gravemente os seus deveres para com a entidade patronal, designadamente de obediência às ordens por esta emitidas, de lealdade e causando avultados prejuízos de carácter económico à sua entidade patronal, que deixou de ter qualquer confiança na trabalhadora, não havendo qualquer condição da trabalhadora continuar a prestar trabalho para a empresa.*

1.2.9.2. *Além dos aludidos prejuízos patrimoniais, a trabalhadora arguida colocou, assim, em causa o bom nome, a imagem, a reputação e a seriedade da empresa, o que acarretou a perda de clientes à entidade patronal, tendo em conta um mercado de concorrência tão feroz, onde a falta de execução de orçamento implica desde logo o pedido de fornecimento do mesmo material a outra empresa.*

1.2.9.3. *Acrescenta, ainda, a entidade empregadora que o comportamento da arguida contraria o disposto nas alíneas* a), c), d), e), f) *e* g) *do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho e integra a previsão do disposto na alínea* f) *do artigo 366.º do mesmo Código e que é de tal forma grave e culposo, nomeadamente, atendendo às suas consequências, que torna-se absolutamente impossível a subsistência da relação de trabalho, existido justa causa de despedimento da arguida.*

1.3. A trabalhadora arguida foi notificada, pessoalmente, da nota de culpa, em 30/10/2008, não constando do presente processo disciplinar qualquer resposta.

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.*

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação

directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea *c)* do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho que *o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa,* pelo que a entidade patronal tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

2.3. Ora, a entidade empregadora acusou a trabalhadora arguida de ter transposto, inúmeras vezes, a barreira da via verde em diversas auto-estradas, sabendo que o veículo automóvel que lhe foi atribuído pela empresa não possuía o dispositivo adequado, de, por isso, ter causado um elevado prejuízo à empresa com o pagamento das respectivas coimas, de ter usado o referido veículo para fins particulares, quando apenas se destinava a deslocações profissionais e de não ter entregue diversa correspondência à sua entidade empregadora, nomeadamente, as citadas notificações de contra-ordenações, conforme era sua obrigação diária.

2.3.1. Como prova das citadas acusações, a entidade empregadora apresentou o depoimento de quatro testemunhas (fls. 3 a 13) que declararam ter conhecimento directo dos factos de que é acusada a trabalhadora arguida, bem como cópias das notificações das aludidas contra-ordenações (fls. 30 a 155).

2.4. Os comportamentos da trabalhadora arguida são culposos, porque revelam uma vontade consciente por parte desta de faltar ao respeito, de não guardar lealdade e de não cumprir as ordens e instruções da sua entidade empregadora e de realizar o seu trabalho com negligência, prejudicando gravemente a empresa e pondo em causa o seu bom nome, imagem e reputação, violando, assim, os deveres a que está obrigada, nos termos das alíneas *a), c), d), e), f)* e *g)* do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho.

2.5. Os referidos comportamentos da trabalhadora arguida são graves, porque prejudicaram em grande medida a entidade empregadora, fazendo, nomeadamente, com que esta fosse condenada a pagar várias dezenas de coimas, quebrando, assim, a necessária confiança que deve existir entre ambas as partes, tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

2.6. Assim, considera-se que a entidade empregadora ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que se

afigura existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida …, em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE DEZEMBRO DE 2008

PARECER N.º 129/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a)* n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 566 – DG/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 26/11/2008, a CITE recebeu da …, S.A., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida …, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.2. Datada de 09/10/2008, a nota de culpa apresentada pela entidade empregadora à trabalhadora arguida refere o seguinte:

1.2.1. A trabalhadora arguida *presta actualmente a sua actividade profissional de Operadora de Posto ...*

1.2.2. A arguida *tem, entre outros deveres, o dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, o dever de cumprir o seu horário de trabalho, não só porque é uma obrigação decorrente da própria relação laboral, como também porque é condição essencial para que a equipa de trabalho em que se encontra inserida possa funcionar adequadamente e o dever de, em caso de ausência durante todo o período de trabalho diário, justificar (logo que possível) o motivo dessa ausência, mediante a apresentação de documento idóneo.*

1.2.3. A entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de não cumprir os mencionados deveres, *ocasionando, com o desinteresse e indiferença pelo respectivo cumprimento, sérios transtornos e dificuldades na organização do serviço a que está adstrita,* pois, *funcionando a Área de Serviço em regime de laboração contínua, a ausência de qualquer trabalhador implica, a necessidade de uma alteração na Escala de Serviço previamente existente, de forma a garantir o funcionamento do respectivo turno, com os transtornos daí decorrentes.*

1.2.3.1. A entidade empregadora concretiza afirmando que a trabalhadora arguida *faltou ao serviço durante todo o período de trabalho, sem que tivesse apresentado*

qualquer justificação para o efeito, nos seguintes 12 dias (de 2008):

Fevereiro – dia 20:
Março – dia 3;
Abril – dias 12 e 13;
Junho – dia 25;
Julho – dias 7, 21 e 26;
Agosto – dias 11, 12, 13 e 18.

1.2.3.2. *Acresce que algumas dessas faltas correspondem a dias imediatamente antes ou imediatamente após os dias de descanso semanal, situação que, só por si, constitui uma infracção grave.*

1.2.3.3. *Todas estas faltas tiveram como consequência directa a necessidade de proceder a alterações de última hora nas escalas de serviço, ocasionando, nomeadamente, alterações nos dias de folga dos colegas que tiveram de substituir a trabalhadora arguida.*

1.2.4. A entidade empregadora conclui que a trabalhadora arguida *violou de forma grave e reiterada o dever elementar de assiduidade a que se encontra vinculada e consagrado na alínea* b) *do n.º 1 do artigo 121.º e no n.º 2 do artigo 231.º, do Código do Trabalho,* e que tais comportamentos *são graves e culposos e pelas suas consequências tornam pratica e imediatamente impossível a subsistência da relação laboral, na medida em que provocam a quebra da relação de confiança, constituindo justa causa de despedimento, nos termos do disposto na alínea* g) *do n.º 3 do artigo 396.º do referido Código.*

1.3. A trabalhadora arguida tendo sido notificada da nota de culpa respondeu, afirmando que tinha informado a sua Chefe de que se encontrava grávida desde Maio de 2008, e que os quatro primeiros meses de gravidez tinham sido para si *particularmente difíceis.*

1.3.1. E acrescenta que *quanto às faltas imprevisíveis dos meses de Junho (dia 25), Julho (dias 7, 21 e 26) e Agosto (dias 11, 12, 13 e 18) as comunicou sempre à sua Chefe, logo que lhe foi possível, explicando também as razões, sendo que nos próprios dias das ausências informou igualmente da impossibilidade de estar presente ao serviço, salientando que nos referidos dias em que faltou, foi ao médico de família, mas não pediu documentos comprovativos da sua presença por estar convicta de que as*

faltas em causa eram justificadas sem retribuição, pois, nunca lhe foram pedidos documentos comprovativos das ausências.

1.3.2. Refere ainda *quanto às ausências dos dias 20 de Fevereiro, 3 de Março e 12 e 13 de Abril, também comunicou as mesmas e as respectivas razões de tal necessidade aos seus Supervisores, sendo que, igualmente nesses casos, não lhe foram solicitados documentos comprovativos.*

1.3.3. A trabalhadora arguida considera não ter infringido voluntária, injustificada ou culposamente os seus normais deveres profissionais, nomeadamente, o dever de assiduidade, solicitando, por isso, o arquivamento do presente processo disciplinar.

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.*

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea *c)* do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho que *o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa,* pelo que a entidade patronal tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

2.3. A empresa acusa a trabalhadora arguida de, desde Fevereiro de 2008 até Agosto de 2008, inclusive, ter dado 12 dias de faltas injustificadas, sendo algumas dessas faltas dadas em dias imediatamente antes ou imediatamente após os dias de descanso semanal.

2.4. A empresa comprovou as referidas faltas através do registo a que alude a última parte da alínea *j)* do artigo 120.º do Código do Trabalho e apresentou os depoimentos de dois supervisores e de dois colegas da trabalhadora arguida que confirmam os factos constantes da nota de culpa.

2.5. A falta injustificada constitui uma violação culposa do dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, previsto na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, e, por consequência uma infracção, que pode ser objecto de sanção disciplinar, aplicável nos termos dos artigos 366.º a 369.º do referido Código.

2.6. Assim, nos termos da alínea *g) in fine* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, constitui justa causa de despedimento do trabalhador, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, nomeadamente, quando o número de faltas injustificadas atingir em cada ano civil 10 interpoladas.

2.7. É jurisprudência praticamente uniforme, nomeadamente, o Acordão do Supremo Tribunal de Justiça de 15/02/2006, Processo n.º 05S2844, que, apesar de verificadas cinco faltas seguidas ou dez interpoladas injustificadas, têm que estar preenchidos os demais requisitos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, para que o empregador possa proceder legalmente ao despedimento do trabalhador com justa causa.

2.7.1. No caso *sub judice,* a entidade empregadora demonstrou como essas ausências eram prejudiciais para a sua empresa, por desconhecer a justificação das mesmas ou se a justificação alegada pela trabalhadora, sem o respectivo documento comprovativo, era verdadeira.

2.8. A trabalhadora arguida confirma todas as faltas que constam da nota de culpa e ao referir, na resposta à nota de culpa, que *nunca lhe foram pedidos documentos comprovativos das ausências,* deveria ter apresentado prova testemunhal ou documental de que era uso na empresa a justificação de faltas sem o respectivo documento comprovativo.

2.9. O comportamento da trabalhadora arguida afigura-se culposo, porque revela uma vontade consciente de não cumprir o seu dever de comparecer ao serviço com assiduidade, ao não justificar as suas faltas através do respectivo documento comprovativo.

2.10. O referido comportamento da trabalhadora arguida é grave, porque além de repetido, prejudica a entidade empregadora e faz quebrar a necessária confiança que deve existir entre ambas as partes, tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

2.11. Assim, considera-se que a entidade empregadora ilidiu a presunção a que se refere o artigo 51.º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que se afigura existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida …, em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE DEZEMBRO DE 2008, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES

PARECER N.º 130/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 587 – DP-C/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 05/12/2008, a CITE recebeu da empresa …, S.A., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera … no âmbito de um processo de despedimento colectivo, por motivos de mercado e estruturais, abrangendo a totalidade dos trabalhadores da empresa.

1.2. Em comunicação datada de 26/11/2008, a empresa informou a trabalhadora da intenção de promover o despedimento colectivo, com os seguintes fundamentos:

- A empresa dedica-se à venda de medicamentos genéricos em Portugal;
- Este mercado em Portugal é particularmente competitivo existindo cerca de sessenta entidades a desenvolver esta actividade;
- É o governo que fixa o preço deste produto;
- Em 31 de Dezembro de 2007, a quota de mercado da empresa era de 1%, tendo decrescido ao longo do ano de 2008;
- O Governo Português impôs a redução de preço dos medicamentos genéricos em 30%, a partir de 24/09/2008;
- Dado ter a empresa contratos de longa duração com a maioria dos seus fornecedores, com preços fixos de compra dos produtos, não poderá fazer repercutir a redução de 30% do preço de venda nesses contratos;
- Por estes motivos, a margem bruta do negócio, que já era fraca sofreu uma redução drástica;
- Ao longo dos últimos exercícios a empresa tem vindo a acumular perdas, que actualmente têm um valor aproximado de 9,8 milhões de Euros;
- Entre 01/01/2008 e 30/09/2008, a empresa facturou 2,5 milhões de Euros, menos 0,2 milhões de Euros que no mesmo período de 2007;
- Para conseguir a facturação de 2,5 milhões de Euros, a empresa teve que realizar um investimento num programa de marketing e vendas que custou, até 30/09/2008, aproximadamente 3,1 milhões de Euros, mais 0,7 milhões de Euros que no período homólogo de 2007;
- A 30/09/2008, a diferença entre a facturação da empresa e as suas despesas era negativa em 4,1 milhões de Euros, tendo duplicado os prejuízos face ao exercício de 2007;

– A empresa não foi capaz de aumentar a quota de mercado e viu diminuir, de modo significativo, a sua facturação;
– A margem bruta da empresa é de 5% o que não permite fazer face a todas as despesas de operação;
– Estima-se que, com a nova medida do Governo, a empresa virá a ter, em 2009, uma margem bruta negativa em 34%;
– De acordo com a informação estatística da empresa …, a grande maioria dos clientes da empresa têm um excesso de *stock,* pelo que num futuro próximo e a médio prazo não existirá capacidade de vender produtos a esses clientes;
– O accionista maioritário da empresa, face às dificuldades de tesouraria, teve de fazer suprimentos no valor aproximado de 13 milhões de Euros, tendo já emprestado 4 milhões de Euros no período entre Janeiro e Setembro de 2008, o que evitou, até esta data, a ruptura de tesouraria;
– As dificuldades inerentes à grave crise financeira mundial fizeram perder liquidez à accionista maioritária da empresa, não sendo possível a manutenção dos empréstimos;
– Toda esta situação tornou definitivamente impossível a manutenção da actividade da empresa pelo que irá promover a respectiva cessação de actividade;
– Com a cessação da actividade da empresa, deixa de se justificar a manutenção dos contratos de trabalho em vigor, promovendo-se o despedimento colectivo de todos os trabalhadores da empresa.

1.2.1. Quanto aos restantes requisitos para a promoção do despedimento colectivo:

a) Não existem quaisquer outras funções que os trabalhadores possam realizar na empresa, uma vez que esta irá cessar a sua actividade;
b) Não existem contratos a termo para a realização das tarefas correspondentes às dos postos de trabalho que se pretendem extinguir;
c) É posta à disposição dos trabalhadores a compensação devida.

1.2.2. O período de tempo no decurso do qual se pretende efectivar o despedimento decorrerá, de acordo com o disposto na lei, no prazo de sessenta dias.

1.2.3. O método de cálculo das compensações a pagar aos trabalhadores a despedir será de 1,5 salário médio mensal por cada ano completo de antiguidade ou fracção.

1.3. O conteúdo da Acta referente à reunião, ocorrida no dia 04/12/2008, é sucintamente o seguinte:

– A empresa afirmou que se mantêm os pressupostos que levaram à decisão de iniciar um processo de despedimento colectivo, com vista à cessação dos contratos de trabalho de todos os trabalhadores;
– A indemnização a pagar será a referida nas comunicações de intenção de despedimento colectivo;
– Foi realizado um acordo entre a empresa e os trabalhadores quanto à data de cessação dos contratos de trabalho, determinada para o dia 05/12/2008, sem prejuízo do pagamento do período de aviso prévio, com excepção da trabalhadora puérpera cujos efeitos do despedimento ficam suspensos até emissão de parecer prévio, nos termos da lei, muito embora receba, nesta data, a retribuição referente ao prazo de aviso prévio;
– Os membros da comissão representativa dos trabalhadores concordaram com o método de cálculo das respectivas indemnizações e com os efeitos da cessação dos contratos reportados a dia 05/12/2008, com a excepção mencionada.

1.4. Do processo remetido à CITE fazem ainda parte os seguintes documentos:

– Quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa;
– Número de trabalhadores/as a despedir e categorias abrangidas;
– Comunicação de decisão no âmbito de processo de despedimento colectivo, de 04/12/2008.

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 regalias.[1]
Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

2.1.1. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por facto que lhe seja imputável, por motivo da sua inclusão num processo de despedimento colectivo, por extinção do seu posto de trabalho ou por inadaptação[2],

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

[2] Artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
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, emitir o parecer referido.

2.2. Prevê a alínea *b)* do artigo 387.º do Código do Trabalho que a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o empregador receber a prestação de trabalho determina a caducidade do contrato de trabalho. Assim, a extinção da pessoa colectiva empregadora, quando não se verifique a transmissão da empresa ou estabelecimento, determina a caducidade do contrato de trabalho.
Também o encerramento total e definitivo da empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, e, neste caso, seguir-se-á o procedimento previsto nos artigos 419.º e seguintes, com as necessárias adaptações (n.º 3 do artigo 390.º do Código do Trabalho).

2.3. Como foi já referido no Parecer n.º 42/CITE/2006:

O artigo 51.º do Código do Trabalho abrange apenas as situações em que o contrato de trabalho cessa por iniciativa do empregador, isto é, os casos de resolução e não, também, a cessação por caducidade e as restantes modalidades contempladas no artigo 384.º do Código do Trabalho. Com efeito, as situações contempladas no citado artigo 51.º constam do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, que regulamenta aquela norma e correspondem às dos artigos 396.º a 428.º do Código do Trabalho, a saber, o despedimento por facto imputável ao trabalhador, o despedimento colectivo, o despedimento por extinção de posto de trabalho e o despedimento por inadaptação, todas elas incluídas na modalidade de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador. Por outro lado, a determinação legal de observar nos casos de caducidade do contrato de trabalho por motivo de encerramento total e definitivo da empresa, com as necessárias adaptações, o procedimento previsto para o despedimento colectivo (n.º 3 do artigo 390.º do Código do Trabalho) não significa que a cessação do contrato de trabalho deixe de o ser na modalidade de caducidade e passe a ser considerada como resolução, mais precisamente, como despedimento colectivo.

2.4. De acordo com a informação da empresa e com o conteúdo da acta de informações e negociações, o presente procedimento justifica-se por razões de mercado e estruturais que determinaram a necessidade de a empresa promover a cessação de actividade com consequente cessação dos contratos de trabalho de todos os trabalhadores.

Neste sentido, a situação relatada é enquadrável no regime da caducidade dos contratos de trabalho e por esse motivo a cessação do contrato existente entre a empresa e a trabalhadora puérpera não carece de parecer prévio nos termos solicitados.

III – CONCLUSÃO

3.1. A cessação do contrato de trabalho da trabalhadora puérpera …, na sequência da cessação da actividade da empresa …, S.A., não é abrangida pela previsão do artigo 51.º do Código do Trabalho, regulamentado pelo artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, o qual é aplicável apenas nos casos de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, e nesse sentido a CITE delibera não emitir o parecer solicitado por considerar que, no caso vertente, o mesmo não é exigível.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE DEZEMBRO DE 2008, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

Rua Viriato, n.º 7 – 1.º, 2.º e 3.º
1050-233 LISBOA
Tel.: 217 803 700
Fax: 213 104 661
E-mail: cite@cite.gov.pt
Sítio: www.cite.gov.pt