

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Pareceres da CITE no ano de 2004

Pareceres n.º 2

Ministério do Trabalho
e da Solidariedade Social

C | I | T | E

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Pareceres da CITE no ano de 2004

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Título: «Pareceres da CITE no ano de 2004»

Colecção: «Pareceres»

Compilação: Joana Gíria e Ana Paula Salada

Edição: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
Av. da República, 44 – 2.º e 5.º – 1069-033 Lisboa
Tel.: 217 803 700 • Fax: 217 960 332/217 801 203
E-mail: cite@cite.gov.pt • Sítio: www.cite.gov.pt

Execução gráfica: Editorial do Ministério da Educação

Depósito legal: 228 070/05

ISBN: 972-8399-12-X

Tiragem: 2000 exemplares

Lisboa, 2006

ÍNDICE

PARECERES DA CITE NO ANO DE 2004

Parecer n.º 1/CITE/2004

Parecer nos termos do n.º 2 do artigo 17.º e do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho

Processo n.º 73/2003 15

Parecer n.º 2/CITE/2004

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto que aprovou o Código do Trabalho

Processo n.º 74/2003 19

Parecer n.º 3/CITE/2004

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho

Processo n.º 1/2004 25

Parecer n.º 4/CITE/2004

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho

Processo n.º 2/2004 29

Parecer n.º 5/CITE/2004

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho

Processo n.º 3/2004 33

Parecer n.º 6/CITE/2004

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho

Processo n.º 5/2004 39

Parecer n.º 7/CITE/2004

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho

Processo n.º 4/2004 43

Parecer n.º 8/CITE/2004

Trabalho em regime de jornada contínua prestado por funcionária

Processo n.º 62/2003 47

Parecer n.º 9/CITE/2004

Parecer nos termos do n.º 2 do artigo 17.º e do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho

Processo n.º 7/2004 55

Parecer n.º 10/CITE/2004

Parecer nos termos do n.º 2 do artigo 17.º e do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho

Processo n.º 8/2004 59

Parecer n.º 11/CITE/2004

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho

Processo n.º 10/2004 65

Parecer n.º 12/CITE/2004

Parecer nos termos do n.º 2 do artigo 17.º e do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho
Processo n.º 9/2004

69

Parecer n.º 13/CITE/2004

Parecer nos termos do n.º 2 do artigo 17.º e do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho
Processo n.º 11/2004

71

Parecer n.º 14/CITE/2004

Parecer nos termos do n.º 2 do artigo 17.º e do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho
Processo n.º 12/2004

75

Parecer n.º 15/CITE/2004

Substituição de médico, prestador de serviços na área de medicina do trabalho
Eventual discriminação com base no sexo
Processo n.º 86/2001

85

Parecer n.º 16/CITE/2004

Parecer nos termos do n.º 2 do artigo 17.º e do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho
Processo n.º 13/2004

93

Parecer n.º 17/CITE/2004

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho
Processo n.º 14/2004

97

Parecer n.º 18/CITE/2004

Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho
Processo n.º 15/2004

103

Parecer n.º 19/CITE/2004

Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 17.º e do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho
Processo n.º 16/2004 105

Parecer n.º 20/CITE/2004

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho
Processo n.º 18/2004 111

Parecer n.º 21/CITE/2004

Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 17.º e do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho
Processo n.º 17/2004 113

Parecer n.º 22/CITE/2004

Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 17.º e do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho
Processo n.º 21/2004 117

Parecer n.º 23/CITE/2004

Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 17.º e do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho
Processo n.º 20/2004 123

Parecer n.º 24/CITE/2004

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho
Processo n.º 19/2004 129

Parecer n.º 25/CITE/2004

Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 17.º e do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho
Processo n.º 22/2004 133

Parecer n.º 26/CITE/2004

Não pagamento de prémio de produtividade por motivo de gozo de licença por maternidade
Processo n.º 27/2004 139

Parecer n.º 27/CITE/2004

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho
Processo n.º 24/2004 143

Parecer n.º 28/CITE/2004

Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 17.º e do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho
Processo n.º 28/2004 147

Parecer n.º 29/CITE/2004

Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 17.º e do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho
Processo n.º 23/2004 151

Parecer n.º 30/CITE/2004

Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 17.º e do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho
Processo n.º 25/2004 155

Parecer n.º 31/CITE/2004

Parecer prévio ao despedimento de duas trabalhadoras lactantes, por extinção do posto de trabalho, nos termos do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho
Processo n.º 31/2004

159

Parecer n.º 32/CITE/2004

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho
Processo n.º 26/2004

163

Parecer n.º 33/CITE/2004

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho
Processo n.º 30/2004

167

Parecer n.º 34/CITE/2004

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho
Processo n.º 32/2004

169

Parecer n.º 35/CITE/2004

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho
Processo n.º 35/2004

171

Parecer n.º 36/CITE/2004

Despedimento de trabalhadora grávida

Parecer solicitado pelo Tribunal do Trabalho de Lisboa e emitido tendo em consideração o disposto no artigo 202.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa

Processo n.º 34/2004 179

Parecer n.º 37/CITE/2004

Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 17.º e do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho

Processo n.º 37/2004 185

Parecer n.º 38/CITE/2004

Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 17.º e do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho

Processo n.º 38/2004 189

Parecer n.º 39/CITE/2004

Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 17.º e do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho

Processo n.º 39/2004 191

Parecer n.º 40/CITE/2004

Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 17.º e do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho

Processo n.º 40/2004 195

Parecer n.º 41/CITE/2004

Licença por maternidade

Direito do pai à licença, por decisão conjunta, no caso de mãe trabalhadora independente

Processo n.º 41/2004 201

Parecer n.º 42/CITE/2004

Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 17.º e do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho

Processo n.º 43/2004 203

Parecer n.º 43/CITE/2004

Parecer prévio ao despedimento colectivo de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, nos termos do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho

Processo n.º 44/2004 207

Parecer n.º 44/CITE/2004

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho

Processo n.º 45/2004 209

Parecer n.º 45/CITE/2004

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho

Processo n.º 46/2004 211

Parecer n.º 46/CITE/2004

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho

Processo n.º 47/2004 215

Parecer n.º 47/CITE/2004

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho

Processo n.º 48/2004 217

Parecer n.º 48/CITE/2004	
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, 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 51/2004	221
Parecer n.º 49/CITE/2004	
Pedido de parecer sobre regime de trabalho especial na Administração Pública	
Processo n.º 49/2004	227
Parecer n.º 50/CITE/2004	
Parecer relativo à não solicitação de parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, 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 50/2004	229
Parecer n.º 51/CITE/2004	
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 52/2004	233
Parecer n.º 52/CITE/2004	
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, 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 54/2004	237
Parecer n.º 53/CITE/2004	
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, 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 55/2004	243
Parecer n.º 54/CITE/2004	
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, 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 56/2004	247
Parecer n.º 55/CITE/2004	
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 57/2004	251

Parecer n.º 56/CITE/2004

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, 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 59/2004 255

Parecer n.º 57/CITE/2004

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 60/2004 257

Parecer n.º 58/CITE/2004

Pedido de parecer relativo a trabalho em regime de jornada contínua ou horário flexível
Processo n.º 63/2004 261

Parecer n.º 59/CITE/2004

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, 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 61/2004 267

Parecer n.º 60/CITE/2004

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, 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 64/2004 271

Parecer n.º 61/CITE/2004

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 65/2004 283

Parecer n.º 62/CITE/2004

Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos n.ºs 2 e 6 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Flexibilidade de horário
Processo n.º 67/2004 285

Parecer n.º 63/CITE/2004

Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos n.ºs 2 e 6 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Trabalho a tempo parcial
Processo n.º 66/2004 293

Parecer n.º 64/CITE/2004

Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos n.ºs 2 e 6 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Flexibilidade de horário

Processo n.º 68/2004 297

Parecer n.º 65/CITE/2004

Redução do período normal de trabalho para assistência a filho com deficiência, até este perfazer um ano ou independentemente da idade, e flexibilidade

de horário 299

PARECER N.º 1/CITE/2004

Assunto: Parecer nos termos do n.º 2 do artigo 17.º e do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho

Processo n.º 73/2003

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu, em 15 de Dezembro de 2003, um pedido de parecer nos termos referidos em epígrafe, relativo à intenção, por parte do Instituto do ..., de recusar a pretensão da trabalhadora ..., Conselheira de ..., a exercer funções no Centro ... de ..., para trabalhar em regime de jornada contínua.
- 1.2. O pedido de parecer vem instruído, pelo ..., de acordo com o previsto na alínea *b)* do n.º 3 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.
- 1.3. Mediante requerimento dirigido ao Director do Centro ..., datado de 7 de Novembro de 2003 e recepcionado em 11 de Novembro de 2003, a trabalhadora solicitou autorização para trabalhar em regime de jornada contínua a partir de 19 de Dezembro, pelo período de dois anos, das 9h às 15h, com base na necessidade de acompanhar o seu filho e informando que, “até à data (...) tem beneficiado da redução de horário de trabalho para amamentação, (...) o que lhe tem permitido fazer o necessário acompanhamento da criança”.

A trabalhadora junta cópia do Boletim de Nascimento da criança e informa ainda que “o pai do menor, ..., não pode usufruir do direito de prática de jornada contínua, em virtude de se encontrar a frequentar um curso de Formação Profissional” e anexa cópia da declaração emitida pelo Director do Centro de Formação do ..., em 4 de Novembro, conforme se transcreve: “Para os devidos efeitos, se declara que ..., portador do Bilhete de Identidade n.º ..., frequenta neste Centro de Formação do ..., um Curso de Electricidade de Instalações, na modalidade de formação ‘Qualificação Inicial e Profissional’, que decorre de 07/04/2003 a 30/01/2004, recebendo uma bolsa de formação no valor de 356.60 € por mês.”

- 1.4. O Director do Centro de ... emitiu parecer negativo ao aludido requerimento da trabalhadora, alegando, em resumo, que o Centro presta um serviço orientado para o atendimento ao público e que, dos cinco Conselheiros existentes, um já exerce jornada contínua; que o pedido fundamentado na necessidade de acompanhamento de filho menor, solicitando prática de jornada contínua, é o quinto pedido entrado em onze potenciais interessados; que

emitindo parecer desfavorável à pretensão da trabalhadora relativa à jornada contínua, emite, no entanto, parecer favorável à possibilidade de que o referido direito possa ser usufruído em horário flexível, nos termos determinados pela lei e em igualdade de circunstâncias com os outros trabalhadores que do mesmo usufruem, para acompanhamento familiar e, ainda, que a capacidade de resposta por parte do serviço aos seus utentes, a partir das 15.00 horas, seria dificultada podendo originar uma situação de ruptura.

- 1.5. Na apreciação sobre a exposição de motivos do Director do Centro de ..., a trabalhadora refere que o pedido só pode ser recusado com fundamento em razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, que o Centro de ..., para além da requerente, está dotado de mais cinco Conselheiros de ... (um dos quais na Extensão permanente de ...) que asseguram as necessidades do sector, apenas um beneficiando de jornada contínua; que o modelo de funcionamento do serviço aposta na coesão da equipa e dos seus profissionais, bem como numa planificação sólida e prévia das suas actividades, daí resultando que as situações de atendimento ao público sejam de carácter relativamente esporádico; que o horário de atendimento no Centro de ... é das 9h às 16h, o que significa que, se sair às 15h, o serviço entre as 15h e as 17h é assegurado por menos dois Conselheiros de ... afigurando-se-lhe não ser absolutamente insubstituível nesse período de tempo ou que a situação seja susceptível de pôr em causa o funcionamento do sector ou do Centro de ... A trabalhadora refere ainda que a sua passagem a regime de trabalho em jornada contínua não implica ajuste na planificação de actividades do sector pois, em virtude do regime de dispensa para amamentar, esse é o horário que vem praticando desde Maio, não tendo havido qualquer prejuízo para a entidade empregadora.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Dispõe o n.º 1 do artigo 19.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, que “os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível em condições a regulamentar”.
No que se refere às relações de trabalho no âmbito do sector privado, as condições legais que permitem a efectivação do direito são as que constam do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, competindo à CITE, nos termos do artigo 17.º, emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa por parte da entidade empregadora em conceder autorização ao trabalhador que requeira a prestação de trabalho a tempo parcial, em jornada contínua ou horário flexível.

2.2. É neste contexto legal que se enquadra o caso *sub judice*.

Desde logo, a trabalhadora é mãe de uma criança menor de 12 anos, o que a levou a solicitar, ao abrigo do artigo 19.º da lei da protecção da maternidade e da paternidade, a passagem ao regime de horário em jornada contínua. Atendendo ao previsto no n.º 7 do artigo 18.º de Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, importa verificar se a trabalhadora demonstrou reunir os requisitos legais que lhe permitam poder, eventualmente, passar a trabalhar em tal regime de horário.

Ora, de acordo com o preceito legal referido, sob a epígrafe *Jornada contínua e horário flexível*, a trabalhadora requereu por escrito e com antecedência de 30 dias a passagem ao regime de trabalho em jornada contínua e indicou o prazo em que pretende praticar o tal horário.

Contudo, a trabalhadora não declarou sob compromisso de honra que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal, bem como não declarou que a criança faz parte do seu agregado familiar, o que parece ser de admitir porquanto a requerente informou que tem vindo a amamentar o filho, gozando a dispensa prevista no n.º 2 do artigo 14.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio.

A trabalhadora apenas informa que o outro progenitor não pode usufruir do direito ao regime de horário que para si solicita, por se encontrar a frequentar um curso de formação profissional e comprova tal facto mediante apresentação de documento emitido pelo Centro de Formação do ... do ..., documento este transcrito no ponto 1.3. do presente parecer.

2.3. Assim, considerando que os elementos juntos ao processo não comprovam que o outro progenitor exerce actividade profissional, a CITE entende que não deve pronunciar-se sobre a questão substancial, designadamente sobre a exposição de motivos apresentada pelo ... e sobre a apreciação escrita da trabalhadora, uma vez que a trabalhadora não demonstrou reunir os requisitos que a lei prevê como necessários à aplicação do regime especial previsto no artigo 19.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, regulamentado pelo Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do que precede, a CITE não se opõe à intenção de recusa do ... em conceder a prestação de trabalho em jornada contínua à trabalhadora ..., Conselheira de ..., a exercer funções no Centro de ..., porque o pedido da trabalhadora não obedece aos requisitos legais.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 12 DE JANEIRO DE 2004

PARECER N.º 2/CITE/2004

Assunto: Parecer prévio nos termos do artigo 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho

Processo n.º 74/2003

I – OBJECTO

- 1.1. Em 23.12.03 deu entrada na CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., por extinção de posto de trabalho, apresentado pela empresa ..., S.A., nos termos do art.º 24.º do Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio e do art.º 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.
- 1.2. Em anexo ao pedido de parecer, a empresa enviou fotocópia do processo de extinção do posto de trabalho, integrando os seguintes documentos:
 - Comunicação à trabalhadora da necessidade de extinguir o posto de trabalho;
 - Documento contendo a indicação dos motivos invocados para a extinção do posto de trabalho;
 - Resposta da trabalhadora, subscrita pelo seu advogado, à comunicação da empresa;
 - Listagens dos trabalhadores ao serviço da empresa relativas aos meses de Janeiro de 2002 a Novembro de 2003;
 - Relatório do Conselho de Administração relativo ao exercício de 2002.
- 1.3. O posto de trabalho a extinguir é o de Chefe de Vendas, ocupado pela trabalhadora, não existindo mais nenhum outro trabalhador com esta categoria profissional. A Secção de Vendas tem mais 8 trabalhadores, dos quais 5 são Vendedores.
- 1.4. A empresa fundamenta a intenção de extinguir o posto de trabalho em motivos de natureza económica, mais concretamente na redução do volume de vendas de viaturas. Em 2001 foram vendidas 564 viaturas, em 2002 esse volume desceu para 180 e, em 2003, no período de Janeiro a Outubro, o valor acumulado era de 152 viaturas.
- 1.5. Esta situação teve como consequência uma evolução negativa da facturação da empresa e a necessidade de reduzir o número de estabelecimentos e de trabalhadores. Em 2002, cessaram 17 contratos de trabalho e em 2003 há a registar mais 8.

- 1.6. A empresa considera que, em face do volume de trabalho existente, torna-se redundante a existência de um posto de chefia intermédia na Secção de Vendas (Chefe de Vendas), o qual pode ser cabalmente desempenhado pelo Director-Geral da empresa.
- 1.7. A trabalhadora, pelo contrário, considera que não existe, objectivamente, qualquer fundamento para a extinção do posto de trabalho de Chefe de Vendas e que o mesmo não pode ser ocupado pelo Director-Geral, sendo imprescindível a manutenção do posto de trabalho em causa.
Alega ainda que a empresa está a recuperar e que têm sido admitidos mais Vendedores.
- 1.8. Refere ainda a trabalhadora que após o regresso ao trabalho, terminada a licença por maternidade, lhe têm sido retirados todos os direitos, inclusive o mais importante, o direito ao trabalho. Não tem acesso ao computador, ao carro e ao telemóvel e, no final da tarde, são-lhe atribuídas tarefas que apenas visam impedir o exercício do direito às dispensas para amamentação. Considera, pois, que a empresa a está a pressionar para rescindir o contrato de trabalho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 10.º, n.º 1, 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. 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 daquelas trabalhadoras se presume feito sem justa causa (n.º 2 do art.º 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio).
- 2.3. O artigo 58.º da CRP estabelece como direito económico e social fundamental o direito ao trabalho.
- 2.4. O artigo 59.º da CRP estabelece como direito fundamental dos trabalhadores a especial protecção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto.
- 2.5. O artigo 53.º da CRP estabelece a garantia para os trabalhadores da segurança do emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa.
- 2.6. A Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, estabelece no seu artigo 10.º a proibição de despedimentos de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, visando esta proibição garantir o exercício dos direitos de protecção da sua segurança e saúde.

O n.º 7 do artigo 10.º reforça a necessidade de que os Estados-Membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas no período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade, salvo nos casos não relacionados com o estado de gravidez, admitidas pelas legislações e ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.

O n.º 3 deste mesmo artigo 10.º da Directiva estabelece que os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal por força do seu n.º 1.

- 2.7. A Directiva 97/80 de CE do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997, relativamente ao ónus de prova nos casos de discriminação baseado no sexo estabelece que o ónus da prova impende sobre a entidade empregadora nomeadamente em caso de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.
- 2.8. O n.º 2 do artigo 24.º da Lei n.º 4/87, de 5 de Abril, republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, estabelece uma presunção legal de que o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes se considera feito sem justa causa.
- 2.9. À CITE estão conferidas as competências constantes do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, competindo-lhe sindicatizar como se fosse uma 1.ª instância os despedimentos de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes.
- 2.10. No caso em apreço verifica-se que a empresa deu cumprimento ao que se dispõe nos artigos 26.º e 29.º do regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64/89, de 27 de Fevereiro.
- 2.11. Tal como diz Monteiro Fernandes “na extinção de posto de trabalho não abrangida por despedimento colectivo, há que verificar a existência prévia de dois requisitos, a inexistência de culpa do empregador ou do trabalhador e a impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho. Impõe-se ao empregador um conjunto de diligências prévias à constatação dessa impossibilidade, havendo que fazer a necessária homologia das perspectivas de apreciação assumidas pelo legislador quanto aos factos e situações susceptíveis de preencherem a justa causa de despedimento.

A justa causa tem assim que corresponder a uma situação de impossibilidade prática de subsistência da relação laboral.

Há assim que avaliar a inexigibilidade que há que ser determinada pela ponderação em concreto dos interesses em presença – o da urgência da desvinculação e o da conservação do vínculo.

Há pois que proceder à parificação das conveniências contrastantes das duas partes, isto é, tem de ser avaliada a realidade das relações de trabalho e as circunstâncias que rodeiam as situações em concreto – o que pode tornar exigível ao contraente interessado na desvinculação o respeito pelas garantias da estabilidade do vínculo laboral”.

- 2.12. Verificou-se, no caso concreto, que a trabalhadora integra uma estrutura de oito trabalhadoras, onde cinco são vendedoras.
- 2.13. Verificou-se ainda que a empresa realizou entretanto admissões de novos trabalhadores. Por outro lado, resulta do processo que as funções da trabalhadora de chefe de vendas pretendem ser avocadas pelo Director-Geral da empresa, caso proceda ao despedimento.
- 2.14. Após a invocação realizada pela trabalhadora dos motivos para se opor ao despedimento a empresa nada referiu relativamente à invocação desses motivos.
- 2.15. Resulta assim do processo que em nenhum momento a entidade empregadora negou os factos que a trabalhadora invocou expressamente para estar a ser objecto de um despedimento por extinção do posto de trabalho:
 1. a sua situação de trabalhadora lactante;
 2. a abordagem à extinção do posto de trabalho após conhecimento da sua gravidez;
 3. a recuperação da situação da empresa e o facto de terem entretanto sido contratados mais vendedores;
 4. o facto de lhe terem sido retirados os seus direitos após ter regressado ao trabalho após a gravidez e sobretudo o direito ao trabalho;
 5. o facto de lhe terem retirado o acesso ao computador, ao carro e ao telemóvel;
 6. o facto de lhe terem sido atribuídas tarefas de fim de dia que visam impedir-lhe o exercício do direito à amamentação previsto no artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 230/00, de 23 de Setembro;
 7. o facto que nenhuma destas atitudes da empresa se encontra relacionada com a situação que a empresa atravessa mas com a tentativa de a pressionarem a rescindir o contrato;
 8. o facto de que conhecem que é imprescindível a manutenção do lugar e que o mesmo não pode ser ocupado pelo Director-Geral da empresa.

III – CONCLUSÃO

Face a todo o enquadramento jurídico, comunitário, constitucional, legal e factual considera esta Comissão que a entidade empregadora não ilidiu a presunção legal consagrada no n.º 2 do artigo 24.º da Lei n.º 48/84, de 5 de Abril,

republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, uma vez que resultou provado dos documentos analisados que a empresa procedeu à contratação de novos trabalhadores.

Por outro lado, a empresa não provou no decurso do processo que a causa extintiva do contrato não tem qualquer ligação directa ou indirecta com a situação de lactante da trabalhadora.

Constata-se também que não ocorreu uma extinção das funções da trabalhadora mas tão só uma sua avocação por um outro trabalhador, o que evidencia uma intencionalidade directa em desviar as funções desempenhadas para a esfera da competência de um outro trabalhador.

Cabendo-nos pois analisar as causas da decisão de despedimento e a ponderação do seu resultado face às circunstâncias em concreto, à semelhança do que acontece ao nível das decisões do Tribunal das Comunidades, verifica-se que o motivo invocado para o despedimento, baseado em motivos económicos, designadamente a redução da actividade da empresa, constituiu um motivo aparentemente neutro, cujo fim, é apenas despedir uma trabalhadora lactante, que goza de uma protecção legal especial, destinada a proteger a sua saúde e a da criança, para atribuir as suas funções ao Director-Geral da empresa.

Desta forma, conclui esta Comissão, no âmbito das suas competências, que o despedimento a ocorrer, constituiria uma prática discriminatória em função do sexo, não sendo a CITE favorável ao despedimento da trabalhadora ...

APROVADO POR MAIORIA COM OS VOTOS CONTRA DA PRESIDENTE DA CITE E DA REPRESENTANTE DO MINISTÉRIO DA SEGURANÇA SOCIAL E DO TRABALHO QUE APRESENTARAM A SEGUINTE

DECLARAÇÃO DE VOTO

Votámos a favor do projecto de parecer apresentado na reunião que não mereceu vencimento pela maioria dos membros da CITE e contra o parecer adoptado por considerarmos que a empresa ilidiu a presunção legal consagrada no n.º 2 do art.º 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, concluindo-se deste modo que o despedimento, a ocorrer, não constituirá uma prática discriminatória em função do sexo.

No que respeita ao processo enviado pela empresa, afigura-se que o mesmo está conforme com as disposições dos artigos 26.º a 29.º do regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

A empresa fundamenta a intenção de extinguir o posto de trabalho em motivos de natureza económica, mais concretamente na redução do volume de vendas de viaturas. Em 2001, foram vendidas 564 viaturas, em 2002, esse volume desceu para 180 e, em 2003, no período de Janeiro a Outubro, o valor acumulado era de 152 viaturas.

À evolução negativa da situação económica e financeira da empresa constante da exposição de motivos da administração da ..., não contrapõe a trabalhadora factos concretos que permitam concluir que a empresa está a recuperar, apesar de se confirmar a admissão de mais Vendedores.

No que respeita às irregularidades referidas pela trabalhadora relativas às condições de trabalho que encontrou após o regresso da licença por maternidade, a confirmarem-se, poderão as mesmas constituir uma prática discriminatória com base no sexo, por referência à maternidade.

No entanto, há que distinguir esta situação daquilo que constitui a base do processo de extinção do posto de trabalho, a saber, a existência ou não de razões objectivas e fundamentadas de natureza económica, tecnológica ou estrutural (artigo 26.º do regime acima referido).

Nesta perspectiva importa realçar que não existem elementos no processo que permitam pôr em causa os fundamentos aduzidos pela empresa para a extinção do posto de trabalho de Chefe de Vendas.

De salientar que a trabalhadora, além de não apresentar dados que consistentemente permitam pôr em causa a argumentação de natureza económica e financeira na qual a empresa fundamenta a intenção de extinguir o posto de trabalho, também não solicitou a intervenção da Inspeção-Geral do Trabalho para fiscalizar a verificação dos requisitos previstos nas alíneas *c)* e *d)* do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 27.º do regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

E COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA QUE APRESENTOU A SEGUINTE

DECLARAÇÃO DE VOTO

A CIP vota contra o parecer adoptado na medida em que considera que não está em causa uma prática discriminatória em razão do sexo ou pelo facto de ser uma trabalhadora lactante, mas antes um caso de extinção do posto de trabalho que foi devidamente fundamentado pela empresa.

PARECER N.º 3/CITE/2004

Assunto: Parecer prévio nos termos do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho

Processo n.º 1/2004

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu, em 7 de Janeiro de 2004, um pedido de parecer prévio nos termos mencionados em epígrafe, formulado pela empresa ... S.A., através de instrutora nomeada, relativamente à intenção de despedir a trabalhadora grávida...
- 1.2. O pedido vem acompanhado de cópia do processo prévio de inquérito, cujo início foi determinado pela administração da empresa em 4 de Setembro de 2003 (fls. 2 e seguintes do processo enviado à CITE) e de cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora, em 21 de Outubro de 2003 (fls. 118 e seguintes do processo enviado à CITE), perfazendo o total de 175 folhas.
- 1.3. Do processo prévio de inquérito consta uma declaração sobre a análise efectuada por uma Sociedade de Revisores Oficiais de Contas à conta Caixa, designadamente à subconta Fundos de Maneio da empresa, relativamente aos anos 2002 e 2003, este último até Julho, que culmina com a conclusão seguinte:
“em nossa opinião, dados os testes de conformidade e substantivos realizados, podemos concluir, respectivamente, pela adequação do sistema de controlo inerente à subconta de Fundo de Maneio da ..., bem como dos valores aí relevados” (cfr. folhas 51 e 52 do processo enviado à CITE).
- 1.4. A arguida foi contratada, em 1 de Outubro de 1999, para exercer funções inerentes à categoria de Bilheteira pelo período de um ano, tendo o contrato sido objecto de renovação.
- 1.5. De acordo com os artigos 1.º a 9.º da Nota de Culpa, a arguida é, no âmbito das suas funções, agora de “Secretária”, a “responsável ou gerente dos cinemas da ..., competindo-lhe assegurar o bom funcionamento do cinema e gerir os seus recursos, designadamente, controlando os valores das receitas de bilheteira e do bar que a Instaurante também ali explora, efectuando diariamente os respectivos depósitos bancários e autorizando ou realizando pessoalmente as despesas de funcionamento do referido estabelecimento, (dispondo) de um fundo de maneio que lhe é assegurado pela Instaurante, correspondendo a um valor médio de € 550, cuja movimentação é efectua-

da em sistema de conta corrente entre a ora arguida, na qualidade de responsável pelo fundo de maneiio, e os serviços da Instaurante. Esta conta corrente pressupõe que a arguida (como todos os gerentes de cinema ao serviço da Instaurante) preencha uma folha de caixa com a discriminação das despesas efectuadas em determinado período de tempo, à qual anexa comprovativos da realização dessas despesas (que) deve ser enviada (...) para a sede da Instaurante com uma regularidade semanal ou logo que haja necessidade, por insuficiência (ou ruptura) do fundo de maneiio restante”, (de modo a que) os serviços de tesouraria emitam um cheque à ordem do gerente do cinema, (...) no valor das despesas apresentadas na folha de caixa recebida, (que repõe) o valor integral do fundo de maneiio”.

- 1.6. A empresa acusa a arguida de não ter depositado o montante da receita do cinema e do bar correspondente aos dias 14, 16 e 17 de Agosto de 2003, que ascende, após verificação e encontro de contas, ao valor de € 4.246,57, referindo, nos artigos 31.º e 32.º do aludido documento, o seguinte: “encontra-se por entregar à ..., a quantia de € 4.246,57, que constitui a diferença entre o valor das receitas de bilheteira e do bar, discriminadas no art.º 16.º desta Nota de Culpa, e o montante das despesas e numerário entregue pela arguida à ora Instaurante. Efectivamente, a arguida não entregou à empresa a quantia de € 4.246,57 em falta, nem deu qualquer explicação aos referidos Directores, na reunião que com estes manteve no dia 2 de Setembro de 2003, acerca do destino dado àquela parte das receitas da ..., S.A., quando confrontada por estes, com tal diferença”. Mais refere a arguente que a trabalhadora “apropriou-se ilicitamente de quantias da sua entidade patronal, causando-lhe um prejuízo patrimonial que ascende a € 4.247,57” (Cfr. fls. 119 a 133 do processo enviado à CITE).
- 1.7. É ainda imputada à arguida a violação de uma ordem legítima emanada pela entidade empregadora, que consistiu no facto de a trabalhadora ter retirado parte das receitas de bilheteira para fazer face à satisfação de necessidades de funcionamento do cinema sem autorização expressa prévia da Directora dos Cinemas (cfr. artigos 26.º, 28.º, 29.º e 42.º da Nota de Culpa).
- 1.8. Pelas razões descritas na Nota de Culpa, entende a entidade empregadora que a trabalhadora violou culposamente os deveres previstos nas alíneas *a)*, *c)* e *e)* do n.º 1 do artigo 20.º do regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, comportamento que integra a previsão do n.º 1 e das alíneas *a)* e *e)* do n.º 2 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, e que, pela sua gravidade e consequências, tornou imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 1.9. Em Resposta à Nota de Culpa, a trabalhadora refere que existiram atrasos sistemáticos por parte da empresa no que se refere ao pagamento de

provisões para o fundo de maneiio e que tais atrasos, ao longo dos últimos quatro anos, a obrigaram a socorrer-se das receitas de bilheteira e do bar de modo a fazer face ao pagamento de despesas.

A arguida explica que a maioria dos depósitos que fazia respeitavam a semanas anteriores, facto que pode ser comprovado através dos talões de depósito e que era do conhecimento da entidade empregadora, referindo ainda que “esta forma de trabalhar foi-se avolumando como uma bola de neve tornando-se (...) incontrolável”.

Na Resposta à Nota de Culpa (cfr. artigos 22.º a 24.º), pode ler-se que “a explicação da falta deste dinheiro (€ 4.246,57) é simples: – tal se deve às faltas de reposição do fundo de maneiio que a sede da entidade patronal não fez ao longo dos 4 anos de gerência interina da arguida” e que “as receitas de bilheteira dos dias 14, 16 e 17 de Agosto destinaram-se a completar os depósitos individualizados das receitas da bilheteira e do bar das semanas anteriores” pois “a arguida nunca desviou um tostão ou um cêntimo”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Atendendo a que nos termos do n.º 2 do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes presume-se feito sem justa causa, após análise do processo cumpre à CITE verificar se o despedimento da trabalhadora grávida, no caso *sub judice*, se pode considerar como uma medida discriminatória por motivo de maternidade.
- 2.2. Da análise do processo resulta que a entidade empregadora provou os factos que alegou, designadamente através apresentação dos documentos que comprovam que a trabalhadora não depositou a quantia de € 4.246,57 que deveria ter depositado, nem entregou à entidade empregadora justificativos para despesas efectuadas por conta desse valor.
De facto, a trabalhadora admitiu que não efectuou o depósito de tal quantia alegando que tal facto se deve à retenção do dinheiro que se viu obrigada a fazer, em virtude de atrasos na reposição do fundo de maneiio por parte da empresa ao longo dos últimos quatro anos. No entanto, de acordo com a documentação apresentada pela entidade arguente, pode verificar-se que até 31 de Julho de 2003 todos os valores que foram apresentados pela arguida à empresa, lhe foram pagos e no que respeita ao encontro de contas referente ao mês de Agosto de 2003, igualmente se verifica que, tendo havido atraso por parte da arguida na entrega de justificativos, em 4 de Agosto de 2003, de despesas efectuadas entre 1 e 21 de Julho de 2003, a empresa pagou o valor das mesmas em 18 de Agosto de 2003.
- 2.3. Assim sendo, considerando os elementos constantes no processo, verifica-se que a trabalhadora não efectuou, como deveria ter efectuado, de acordo

com as normas internas em vigor na empresa, o depósito da quantia de € 4.246,57, relativos ao valor das receitas, realizadas em 14, 16 e 18 de Agosto, no cinema e no bar propriedade da entidade empregadora, não apresentou justificativos para despesas efectuadas nesse montante nem entregou a quantia à entidade empregadora.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao que antecede, uma vez que a entidade empregadora ilidiu a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, o parecer da CITE é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida na empresa ..., S.A., ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE FEVEREIRO DE 2004

PARECER N.º 4/CITE/2004

Assunto: Parecer prévio nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro

Processo n.º 2/2004

I – OBJECTO

- 1.1. Em 06.01.2004, a CITE recebeu da empresa ..., Lda. cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos conjugados dos artigos 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, e 24.º da Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade, publicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio.
- 1.2. A trabalhadora arguida foi admitida ao serviço em 1 de Junho de 1997, para exercer as funções de caixeira de 2.ª.
- 1.3. Na Nota de Culpa, a entidade patronal refere que a trabalhadora “arguida exerce as suas funções no estabelecimento da empresa sito na rua Olivais Sul, em Lisboa, tendo como horário normal de trabalho, o período da tarde”.
 - 1.3.1. Refere ainda que “no passado dia 21.10.2003, a arguida substituiu a sua colega e amiga ... (por esta ir ao funeral de uma prima) no posto de trabalho desta, que se situa na Avenida ... em Moscavide, tendo tal substituição tido lugar durante o período que mediou entre as 9H00 e as 12H40, horário durante o qual a arguida desempenhou as funções da colega substituída, cuja categoria funcional é a mesma”.
 - 1.3.2. No dia seguinte, a 22 de Outubro, a mãe da arguida deslocou-se ao depósito de pão e afins onde trabalha a colega ..., o que sucedia com regularidade”, e esta aproveitando a oportunidade, disse-lhe que embora estivesse “grata por a arguida ter ficado no estabelecimento até ao seu encerramento para o almoço”, “tinha ficado um bocado aborrecida com a atitude desta última, pois por serem amigas, além de colegas, achava que a Sr.ª D. ... deveria ter tido a gentileza de não exigir o pagamento das horas que fizera para a substituir, e que deveria ter sido mais flexível, logo de início, em relação ao período de substituição, pois um funeral e as cerimónias que o precedem não têm hora nem duração exacta, por natureza”.
 - 1.3.3. No dia 23 de Outubro de 2003, por volta das 11h00, a entidade patronal acusa a trabalhadora arguida de ter entrado “de rompante no estabelecimento” onde trabalha a colega ..., “visivelmente exaltada e esbracejando”, dizendo-lhe “em voz muito alterada e à frente de duas clientes que se encontravam no local”: “*Esborracho-te a*

cabeça, pensas que és alguma santa. Não gostaste do que a D. ... te disse e foste fazer queixa à minha mãe”.

- 1.3.4. “Ao mesmo tempo que proferia estas palavras, a arguida, cuja postura corporal era bastante agressiva, começou a dar murros no balcão, batendo na parede com a porta que separa a área de atendimento ao público do interior do estabelecimento”, “prossequindo sempre aos gritos, falando muito depressa e vivamente alterada, foi vociferando ameaças e insultos contra a colega ..., a quem chamou “*sacana*” e “*estupor*”, acrescentando “*tu pagas-me*”.
 - 1.3.5. “Tremendo de nervos e do embaraço da situação, a colega ..., disse entretanto à arguida”: “*És uma peixeira, não faças peixeirada*”, “*vai para o raio que te parta, deixa-me em paz*”.
 - 1.3.6. “Nessa altura, a arguida pegou num porta-guardanapos que estava em cima do balcão e atirou-o à figura da colega ..., a quem, no entanto não acertou” e “sempre aos gritos saiu porta fora”.
 - 1.3.7. “Entretanto, no meio da confusão, uma das clientes havia abandonado o estabelecimento.”
- 1.4. Em conclusão a entidade patronal, entende que a “arguida violou os deveres que emergem do disposto no artigo 20.º, n.º 1, alíneas *a)*, *e)*, *f)* e *g)* do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro”, pelo que, a sua conduta subsume-se no disposto do artigo 9.º, n.º 2, alíneas *b)*, *d)* e *i)* do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, razão pela qual lhe foi instaurado o presente processo disciplinar, com intenção de despedimento com justa causa”, tornando “pelo grau do seu comportamento, gravidade e consequências, imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral”.
- 1.5. Na resposta à nota de culpa a trabalhadora nega as acusações que lhe são imputadas pela entidade patronal.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Descrita a situação nos seus traços essenciais e face à prova produzida, poder-se-ão considerar como provados os factos constantes da nota de culpa.
- 2.2. Há, no entanto, que atender ao conceito de justa causa de despedimento, às circunstâncias que rodearam os factos e às relações entre as colegas envolvidas:
 - 2.2.1. Assim, “constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação

de trabalho. II – São requisitos da justa causa de despedimento: *a)* um elemento subjectivo – traduzido num comportamento culposo do trabalhador, por acção ou omissão; *b)* um elemento objectivo – traduzido na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho; *c)* um nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade. III – A culpa e a gravidade do comportamento do trabalhador hão-de apreciar-se pelo entendimento de um “bom pai de família” ou de “um empregado normal”, em face de cada caso concreto, segundo critérios de objectividade e razoabilidade”. Vide *in Ac. STJ*, de 14.11.1990; *AD*, 352.º – 550.

- 2.2.2. Ora, não parece que no caso em apreço se verifique o elemento objectivo traduzido na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho e por consequência, o nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade, dado que as trabalhadoras, entre as quais se terão passado os factos constantes da nota de culpa, nem sequer trabalham no mesmo estabelecimento.
- 2.3. Estabelece o artigo 27.º, n.º 2, da Lei do Contrato Individual de Trabalho, em vigor à data dos factos “sub *judice*”, que “a sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, ...”, pelo que na aplicação das sanções disciplinares deve ter-se em conta, o princípio da proporcionalidade entre a gravidade da infracção e a culpabilidade do infractor.
- 2.4. Nos termos do artigo 24.º, n.º 2, da Lei de Protecção da Maternidade e da Paternidade publicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, “o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa”, pelo que a entidade patronal tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa, vide *Ac. do STJ* de 16.10.91, publicado em www.mj.gov.pt, o que no caso em apreço não se verifica.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto e sem prejuízo do presente processo poder conduzir a outra sanção disciplinar, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida,

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE FEVEREIRO DE 2004

PARECER N.º 5/CITE/2004

Assunto: Parecer prévio ao despedimento da trabalhadora ..., nos termos do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, aplicáveis por força do disposto no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho

Processo n.º 3/2004

I – OBJECTO

- 1.1. Em 06/01/04, a CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego –, recebeu do Dr. ..., representante legal da empresa ..., S.A., um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante naquela empresa, ..., nos termos dos diplomas mencionados em epígrafe.
- 1.2. Do processo enviado à CITE consta, para além da correspondência trocada entre a entidade patronal e a trabalhadora e o instrutor do processo e o representante legal da trabalhadora, a seguinte documentação:
 - Carta do advogado da empresa a solicitar o parecer prévio, recepcionado na CITE em 06/01/04;
 - Cópia de participação disciplinar, datada de 05/09/03, subscrita pelo Director de Loja no Centro Comercial ... de ..., na qual constam como testemunhas três trabalhadoras da empresa;
 - Cópia de despacho de nomeação de instrutor no processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida;
 - Cópia da nota de culpa enviada à arguida;
 - Cópia da procuração passada pela trabalhadora a favor da Dra. ..., advogada;
 - Cópia da resposta à nota de culpa enviada pela trabalhadora;
 - Cópia do depoimento de uma testemunha apresentada pela empresa e cópia do depoimento de seis testemunhas apresentadas pela trabalhadora arguida;
 - Cópia do relatório final elaborado pelo instrutor do processo disciplinar, em 26 de Dezembro de 2003.
- 1.3. Da nota de culpa enviada pela arguente, em 30/10/03, consta que a arguente é uma sociedade comercial que “... se dedica a todo o comércio retalhista de têxtil homem, senhora e criança incluindo puericultura”, tendo contratado a trabalhadora arguida para exercer as funções correspondentes à categoria profissional de Operadora 1, na Loja ..., situada no Centro Comercial ..., em ...
 - 1.3.1. A nota de culpa integra, em síntese, as seguintes acusações:

Em finais do mês de Julho de 2003, a trabalhadora ... viu a arguida despir a camisa que trazia vestida nos gabinetes de prova da arguen-

te e a colocá-la no armário onde guarda os seus objectos pessoais, e a vestir uma camisa de cor rosa “Premius” para pré-mamã que não só conservou vestida até acabar o seu turno de trabalho como manteve vestida no dia seguinte, sem contudo a pagar.

Acresce que, em 01 de Setembro de 2003, a trabalhadora ... quando iniciou serviço pelas 7h30m, viu dois sacos cheios de mercadoria no chão do interior do balcão da loja que continham dois pijamas de senhora (um rosa e um cinza), uns botins tipo sapatilha, umas calças de bombazina azul bebé n.º 38, umas calças de ganga de criança, um casaco de criança cor de laranja n.º 10, uns botins n.º 34 castanhos e uma camisola azul forte, dois pijamas e um robe de bebé.

Cerca das 8h45m, a mãe da arguida dirigiu-se à mencionada funcionária e entregou a esta um bilhete escrito que referia: “... *tenho umas peças no balcão com alarmes e etiquetas e, também junto às cadeirinhas de mesa de bebé estão dois pijamas e um robe de bebé. P.S.: Se me fizeres isso ficarei grata para toda a vida*”.

A arguida com o bilhete que mandou entregar à sua colega ... pretendia que esta retirasse os alarmes e etiquetas e desse quebra dos artigos e deixasse a sua mãe sair da loja sem ter que os pagar.

A arguida pretendia ainda que a colega ... colocasse os pijamas e o robe de bebé no saco que se encontrava no chão do interior do balcão.

A arguida deixou em cima do balcão dois talões de registo do dia anterior a fim de a sua colega ... os entregar à sua mãe com o objectivo de fazer querer a quem estivesse a ver as filmagens que passassem no sistema de vigilância CCTV que aquelas mercadorias se encontravam pagas, tendo a dita trabalhadora recusado tal pedido e afirmado: “*Diga à ... que eu não faço isso*”.

Perante tal afirmação a mãe da arguida respondeu: “*Você é que sabe, mas não está aqui ninguém e ninguém vê*”.

A entidade patronal termina a nota de culpa referindo que, com este comportamento a trabalhadora arguida causou e tentou causar, “prejuízos patrimoniais à arguente” e que a conduta da trabalhadora arguida constitui “... uma violação grave e séria dos deveres ... enquanto trabalhadora, violando as alíneas a), b), e), f) e g) do n.º 1 do art.º 20.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24/11/69, que integram o conceito de justa causa para despedimento, “... de acordo com o disposto no art.º 9.º, n.º 1 e n.º 2 , als. a), d), e e) do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

1.4. Em resposta à nota de culpa e, relativamente aos factos de que vem acusada, a trabalhadora arguida alega, em síntese, que:

a) não se lembra de ter experimentado a referida camisa;

- b) não se apropriou da camisa de cor rosa “Premius” para pré-mamã;
 - c) nunca experimentou roupa durante o seu horário de trabalho;
 - d) é falso que tenha guardado a camisa que trazia vestida no armário onde coloca os seus objectos pessoais, do qual não tem chave há bastante tempo;
 - e) guarda os seus objectos pessoais na “informação”, entregando-os ao “... Sr. ... ou às meninas ... e ...”;
 - f) no dia 1 de Setembro de 2003, se encontrou em gozo de férias;
 - g) que “quanto aos factos vertidos no art.º 9.º, à excepção das calças de ganga de criança e aos botins n.º 34 castanhos, ... no dia 31 de Agosto, ... separou os referidos artigos e, comentou com a colega ... que, aqueles artigos ficariam de “lado” para que na semana seguinte ... “os experimentasse e decidisse se os compraria”.
 - h) não tem autorização para “guardar” artigos, mas tal prática é corrente entre todas as funcionárias e clientes, sendo que decorridos um ou dois dias, e em de caso não serem experimentados, os artigos são colocados nos respectivos lugares para serem vendidos;
 - i) os factos constantes dos pontos 10.º a 19.º são falsos;
 - j) não percebe porque é que a funcionária ... não guardou o bilhete que diz que lhe foi entregue pela mãe que referia “... *tenho umas peças no balcão com alarmes e etiquetas e, também junto às cadeirinhas de mesa de bebé estão dois pijamas e um robe de bebé. P.S. Se me fizeres isso ficarei grata para toda a vida*”;
 - k) a ... lhe ofereceu roupa do seu filho e uma cama de viagem que comprou à argente;
 - l) o facto constante do ponto 4.º da nota de culpa não ocorreu em finais de Julho de 2003, mas sim por altura das festas de Freamunde, nos dias 11, 12 e 13 de Julho de 2003;
 - m) desde que trabalha no Centro Comercial nunca ninguém levantou suspeitas sobre si e foi preciso “aparecer a D. ... para presenciar as situações relatadas na nota de culpa”;
 - n) recebeu a nota de culpa no dia a seguir ao ter regressado da maternidade onde teve o filho, tendo ficado “... de tal forma abalada que, teve que recorrer...” ao seu psiquiatra e ficado sem leite para amamentar o filho.
- 1.5. A entidade patronal arrolou uma testemunha para comprovação dos factos.
- 1.6. A trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa em 09/10/03 e solicitou a audição de sete testemunhas.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Dos dados do processo resulta que a arguente instaurou o processo disciplinar à trabalhadora arguida em 05 de Setembro de 2003, por despacho do Director de Loja no Centro Comercial ... de ..., tendo em conta o constante da participação disciplinar, datada de 05 de Setembro de 2003.
- 2.2. No que se refere à tramitação do processo disciplinar, constata-se que só após a resposta à nota de culpa, o instrutor do processo disciplinar ouviu a testemunha ..., responsável/chefe da loja ..., não dando assim possibilidade à trabalhadora de conhecer e eventualmente contraditar esse depoimento, o que violou as garantias de defesa e o princípio do contraditório, conduzindo à nulidade do processo disciplinar, conforme resulta do art.º 32.º da Constituição da República Portuguesa e da Lei dos Despedimentos, art.º 10.º, n.ºs 4 e 5, e art.º 12.º, n.º 1 e 3 b).
- 2.3. Quanto aos factos descritos nos pontos 4.º a 8.º da nota de culpa, constata-se que, em data incerta do mês de Julho de 2003, a arguida vestiu uma camisa de cor rosa de marca “Premius” para pré-mamã, que conservou vestida até acabar o turno de trabalho e que trouxe vestida no dia seguinte. É o que resulta dos depoimentos das testemunhas ..., ..., ... e ...
No entanto, dos dados do processo resulta que era habitual que as trabalhadoras experimentassem as roupas que se encontravam expostas para venda na loja da arguente.
Aliás, tal situação era tão natural que a testemunha ... – Chefe responsável pela loja ... – viu a trabalhadora arguida vestida com uma camisola cor-de-rosa de marca “Premius”, durante vários dias, e não lhe fez qualquer reparo. Por outro lado, as testemunhas ouvidas no âmbito do processo disciplinar declararam desconhecer se o artigo em causa foi ou não vendido, por não terem sido conferidos os respectivos registos de vendas.
Acresce ainda o facto de a arguente não ter juntado aos autos qualquer informação sobre quais as normas a observar por parte das trabalhadoras relativamente aos artigos expostos para venda.
Assim sendo, não se pode considerar provado que a arguida se tenha apropriado do mencionado artigo.
- 2.4. Quanto aos factos alegados nos pontos 8.º a 19.º da nota de culpa, verifica-se que:
Em 31 de Agosto de 2003, a trabalhadora arguida, nas vésperas de ir de férias, colocou no interior de sacos artigos de bebé e de senhora que deixou atrás do balcão do loja, com o objectivo de os vir buscar pessoalmente no dia seguinte. É o que resulta do depoimento da testemunha ..., ... e ...; Em 01 de Setembro de 2003, a mãe da trabalhadora arguida dirigiu-se à trabalhadora ... e solicitou-lhe a entrega de artigos.

No entanto, não se pode considerar provado que a mãe da arguida tenha ido à ... a pedido da arguida, com o objectivo de se tentar apropriar dos artigos sem os pagar, na medida em que, a trabalhadora nega os factos e não foi junto aos autos o bilhete escrito que a testemunha ... diz ter recebido das mãos da mãe da arguida, que devolveu àquela, com os seguintes dizeres: “... *tenho umas peças no balcão com alarmes e etiquetas e, junto às cadeirinhas de mesa de bebé, estão dois pijamas e um robe de bebé. P.S.: Se me fizeres isso ficarei grata para toda a vida*”.

Acresce ainda o facto de, e apesar de a arguida se referir a dois pijamas e a um robe de bebé no ponto 1.º da resposta à nota de culpa, não se pode concluir que se trata dos mesmos artigos a que a arguente faz referência no ponto 10.º da nota de culpa.

Quanto ao referido pela arguente nos pontos 11.º a 15.º na nota de culpa, não se retira dos dados do processo nenhum elemento que possa fundamentar os factos ali alegados e, como tal, possam responsabilizar a trabalhadora arguida.

- 2.5. Assim, tendo em conta o referido nos pontos 2.2., 2.3. e 2.4. do presente parecer, bem como o facto de a trabalhadora arguida trabalhar para a arguente há cerca de seis anos e nunca ter sido alvo de qualquer sanção disciplinar, o despedimento a ocorrer nestes termos constituirá discriminação em função do sexo, nos termos do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro.

III – CONCLUSÕES

- 3.1. O instrutor do processo disciplinar ouviu a testemunha ..., responsável/chefe da loja ..., após a resposta à nota de culpa, não dando assim possibilidade à trabalhadora de conhecer e eventualmente contraditar esse depoimento, o que violou as garantias de defesa e o princípio do contraditório, conduzindo à nulidade do processo disciplinar, de acordo com o art.º 32.º da Constituição da República Portuguesa e da Lei dos Despedimentos, art.º 10.º, n.ºs 4 e 5, e art.º 12.º, n.º 1 e 3 b).
- 3.2. Os factos imputados à trabalhadora arguida constantes da nota de culpa não estão comprovados pela arguente.
- 3.3. A empresa não ilidiu a presunção constante do n.º 2 do art.º 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 04 de Maio, e como tal, o parecer da CITE é desfavorável ao despedimento da trabalhadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE FEVEREIRO DE 2004

PARECER N.º 6/CITE/2004

Assunto: Parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida, Sra. D. ..., nos termos do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho

Processo n.º 5/2004

I – OBJECTO

1. ..., SA, através dos advogados constituídos, solicitou da CITE o parecer a que se refere o n.º 1 do art.º 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, supra identificada. Junta cópia do processo disciplinar mandado instaurar em 03.10.30.
2. A nota de culpa integra as seguintes acusações:
 - a) A trabalhadora, com a categoria profissional de Operadora de 2.ª, e admitida em 99.04.05, deu as seguintes faltas (dias completos) no ano de 2003:

No mês de Janeiro	8 horas no dia 06
No mês de Abril	8 horas no dia 02
No mês de Junho	9 horas no dia 07
No mês de Julho	9 horas no dia 12
	5 horas no dia 13
	8 horas no dia 14
	5 horas no dia 20
	9 horas no dia 21
	8 horas no dia 30
No mês de Agosto	5 horas no dia 24
	8 horas no dia 25
No mês de Outubro	8 horas no dia 10
	9 horas no dia 18

Acresce ainda ter faltado 9.35 horas em 6 dias de trabalho (20, 21, 22 e 28 de Fev., 4 de Abr. e 12 de Set.).

O que perfaz um total de 14 dias;

- b) “Não apresentou qualquer justificação para as faltas dadas”;

- c) “Chamada à atenção pela sua chefia D. ..., a arguida persistiu na sua conduta faltosa, nunca apresentando qualquer tipo de justificação para o seu comportamento”;
 - d) A empresa conclui referindo que a trabalhadora deu 14 faltas injustificadas interpoladas e que tais comportamentos integram o condicionalismo exigido para a verificação de justa causa de despedimento, à luz do preceituado na alínea g) do n.º 2 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27/2, pela violação dos seus deveres como trabalhadora, constantes da alínea b) do n.º 1 do art. 20.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 69.11.24.
3. A empresa notifica a trabalhadora da nota de culpa, por carta, em 03.11.24, e recebida em mãos no dia seguinte.
4. A trabalhadora, na sua defesa, de 03.11.28, vem dizer:
- a) Em Fev., é referido *que faltei 2.53 horas*. Porém, para *143 horas eu obtive trabalho real de 158 horas*;
 - b) Em Abr. apresenta um excesso de 6.63 (?) horas, apesar da falta de 3.17 horas;
 - c) No dia 12 de Setembro, foi a uma consulta médica de ginecologia-obstetrícia. A justificação foi rejeitada por não ter apresentado a “senha médica”, marcando 3.67 (?) horas de falta;
 - d) A falta de 06 de Janeiro deve-se ao facto de ter, no dia anterior, dia de inventário, ter prestado 13 horas e ter sido autorizada pela chefia directa, Sra. D. ...;
 - e) No dia 30 de Julho chegando atrasada, *foi mandada para casa*;
 - f) No dia 10 de Out. faltou para compensar o excesso de horas dadas para proceder ao inventário ocorrido em 5;
 - g) Confessa ter dado 10 faltas injustificadas (*dez dias de trabalho completos aos quais faltei, não apresentando justificação para os tais uma vez que a maioria foram para assistência à família*);
 - h) Refere ainda que o marido, antigo trabalhador da empresa, teve problemas de saúde, entretanto debelados, e do conhecimento da chefia, que pediu transferência para Torres Vedras. Salienta que sempre foi uma funcionária exemplar e só problemas pessoais determinaram esta má prestação que, superada já, passará a cumprir como até então.
5. A empresa arrolou 3 testemunhas que confirmam as faltas, que as folgas compensatórias são de comum acordo e verificáveis nos recibos de vencimento e um referiu ter sido boa trabalhadora mas que a partir de fins de 2002 teve um elevado grau de absentismo.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

6. Compulsado o presente processo disciplinar, constata-se que a trabalhadora recebeu a nota de culpa, através da sua assinatura aposta na notificação pessoal.
7. Confessa a trabalhadora ter dado faltas, tendo justificado as mesmas verbalmente perante a sua superiora hierárquica a qual as aceitou, criando-lhe a convicção de aceitação, sendo que as mesmas foram devidas a doença do marido, o que a trabalhadora refere serem do conhecimento da empresa.
8. Acontece que, considerando que as faltas dadas foram verbalmente justificadas e não tendo sido solicitada pela empresa qualquer outra justificação, carece sempre a empresa de provar que as faltas dadas indiciam um comportamento de tal modo grave que pela sua gravidade e consequências inviabilize a manutenção de relação laboral, não tendo sido no caso concreto ponderadas as circunstâncias que rodeiam o comportamento da trabalhadora até 2002, ano em que a trabalhadora era assídua, pelo que a sanção preconizada é desproporcionada à gravidade da conduta.

III – CONCLUSÃO

9. Assim, a CITE deliberou considerar que a entidade empregadora, não ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do art.º 24.º da Lei n.º 4/84, pelo que emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida, Sra. D. ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE FEVEREIRO DE 2004

PARECER N.º 7/CITE/2004

Assunto: Parecer prévio ao despedimento da trabalhadora ..., nos termos do artigo 24 do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, aplicáveis por força do disposto no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho

Processo n.º 4/2004

I – OBJECTO

- 1.1. Em 19/01/04, a CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego –, recebeu do representante legal da ..., Lda., um pedido de parecer prévio, nos termos dos diplomas mencionados em epígrafe, sem que, no entanto, constasse do processo disciplinar movido à trabalhadora, a resposta à nota de culpa.
- 1.2. Perante as circunstâncias descritas no ponto 1.1. do presente parecer, os serviços da Comissão contactaram telefonicamente o ..., representante legal da empresa, e solicitaram-lhe que enviasse com urgência os elementos necessários à elaboração do parecer requerido, conforme o estipulado na alínea *a*) do n.º 1 do art.º 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro. Tal pedido foi reiterado através de fax, datado de 21/01/04.
- 1.3. Em 21/01/04, os serviços da CITE receberam um fax do representante legal da empresa informando que se encontra a decorrer o prazo para a trabalhadora apresentar a sua defesa, solicitando que seja dado sem efeito o pedido de parecer, sendo o mesmo renovado “... logo que decorram os prazos para apresentação da defesa e realização de diligências probatórias por ela eventualmente solicitadas”.
- 1.4. Novamente, em 11/02/04, os serviços da CITE receberam uma carta do representante legal da empresa, juntando em anexo cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida, a fim de ser emitido o mencionado parecer prévio ao despedimento desta. Como não vinha junto informação sobre o período de tempo em que a trabalhadora arguida esteve hospitalizada, bem como informação sobre o horário semanal praticado pela arguida, foram solicitados esclarecimentos à trabalhadora e ao ..., respectivamente através de carta e de fax.
- 1.5. Do processo enviado à CITE consta, para além da correspondência trocada entre a entidade patronal, a trabalhadora e o instrutor do processo, e os termos de juntada e cota, a seguinte documentação:
 - Carta do advogado da empresa a solicitar o parecer prévio, recepcionado na CITE em 11/02/04;

- Cópia de carta enviada pela trabalhadora arguida à arguente, datada de 29/12/04, que refere anexar documento comprovativo de internamento hospitalar, bem como documento impresso da segurança social “para ser assinado e carimbado (...) para ser entregue na segurança social (...) para pagamento de baixa médica (vd. fls. 2 dos autos).
- Cópia de sete certificados de incapacidade para o trabalho por estado de doença relativos ao período de 19/08/03 a 30/08/03, 28/10/03 a 08/11/03, 13/10/03 a 24/10/03, 10/11/03 a 14/11/03, 18/11/03 a 29/11/03, 03/12/03 a 10/12/03 e 28/12/03 a 15/01/04;
- Cópia do depoimento de três testemunhas apresentadas pela trabalhadora arguida, datados de 06/01/04;
- Cópia de despacho de nomeação de instrutor no processo de inquérito instaurado à trabalhadora arguida;
- Cópia de declaração médica, datada de 08/10/03, passada por médico assistente do Centro de Saúde dos ...;
- Cópia do relatório final do processo prévio de inquérito, datado de 06/01/04;
- Cópia da nota de culpa enviada à trabalhadora, em 09/01/04 e respectivo talão de registo;
- Cópia de carta enviada pelo ... à CITE, datada de 16/01/04, solicitando a emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora e respectivo aviso de recepção e talão de registo;
- Cópia de fax enviado por esta Comissão, datado de 21/01/04;
- Cópia de fax enviado pela arguente à CITE, datado de 21/01/04, e do respectivo comprovativo do seu envio;
- Cópia de talão de registo e de aviso de recepção que enviou a nota de culpa à trabalhadora, em 22/01/04.

1.6. Em 19/02/04, a trabalhadora arguida deslocou-se à CITE e entregou a seguinte documentação:

- a) cópia dos certificados de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença referidos no ponto 1.5. do presente parecer, bem como cópia do certificado de incapacidade para o trabalho por estado de doença para o período entre 02/02/04 a 02/03/04, enviado naquela data à entidade patronal, segundo informação da arguida;
- b) cópia de declaração passada pela Maternidade ... que comprova o seu internamento hospitalar, no período compreendido entre 21/12/03 e 27/12/03, datada de 19/02/04, documento que a arguida diz já ter enviado à entidade patronal aquando do envio da carta constante a fls. 9 dos autos.

Em resposta ao ofício que lhe foi enviado pela CITE, datado de 17/02/04, a trabalhadora informou que pratica um horário semanal de 40 horas semanais, entre 2.^a a 6.^a feira, no período compreendido entre as 08h e as 17h ou

entre as 10h e as 20h, alternadamente de 15 em 15 dias. Mais informou que as faltas ao trabalho indicadas na nota de culpa se referem a idas a consultas médicas à Maternidade ..., local onde é seguida devido à sua gravidez de risco.

- 1.7. Em 19/02/04, a CITE recebeu um fax do representante legal da empresa acompanhado de cópia do contrato de trabalho da arguida, no qual informa que a empresa apenas dispõe dos documentos juntos aos autos que foram apresentados pela trabalhadora, desconhecendo em que data terá a trabalhadora estado hospitalizada.
- 1.8. Em 20/02/04, os serviços da CITE solicitaram à arguente, via telefone, que fossem enviados os mapas de assiduidade dos trabalhadores respeitantes aos meses em que a trabalhadora faltou.
- 1.9. Em 20/02/04, a CITE recebeu da arguente a documentação solicitada no ponto 1.8. deste parecer, bem como informação de que nunca foi remetido pela trabalhadora qualquer “papel de internamento”, como esta refere na sua carta datada de 29/12/03.
- 1.10. O processo disciplinar foi precedido de processo prévio de inquérito com vista ao apuramento dos factos imputados à arguida, reportados ao período que se situa entre 16/09/03 a 29/12/03. No âmbito do mencionado processo foram ouvidas, em 06/01/04, como declarantes, a sócia gerente da sociedade, ..., e duas trabalhadoras da arguente, que confirmam os factos constantes da nota de culpa.
- 1.11. Da nota de culpa, consta que:
 - 1.11.1. A trabalhadora faltou ao serviço durante seis dias interpolados – 16/09/03, 30/09/03 (entre as 14h45m e as 20h00), 9/10/03, 17/10/03, 27/10/03 e 02/12/03, sem ter apresentado qualquer justificação;
 - 1.11.2. A partir de 10/12/03 a arguida não mais compareceu ao serviço, nem comunicou o motivo da sua ausência, tendo, em 30/12/03, a entidade patronal recebido uma carta acompanhada de um certificado de incapacidade para o trabalho por estado de doença, datado de 29/12/04, para justificar as faltas relativas ao período entre 28/12/03 e 15/01/04;
 - 1.11.3. A trabalhadora arguida faltou ao serviço 21 dias e meio, sendo que seis dias e meio (6,5) dizem respeito a faltas interpoladas e quinze dias (15) referem-se a faltas consecutivas.
 - 1.11.4. A trabalhadora com a sua conduta violou o dever de assiduidade previsto na alínea *b*) do n.º 1 do art.º 121.º do Código do Trabalho, que integra o conceito de justa causa para despedimento, de acordo com o disposto no art.º 396.º, n.º 1 e n.º 3 , alínea *g*) do mesmo diploma legal.

1.12. A trabalhadora foi devidamente notificada da nota de culpa, em 09/01/04, conforme confirmou a própria nos serviços da CITE, em 19/02/04, não lhe tendo respondido.

1.12.1. Em 22/02/03, a arguente enviou novamente a nota de culpa à trabalhadora, que foi recepcionada em 23/02/04, não tendo havido resposta por parte da trabalhadora arguida.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Sem necessidade de se fazerem considerandos sobre se o documento constante a fls. 18 dos autos é um documento idóneo para justificar a ausência da trabalhadora nos dias 08 e 09/10/03, e sobre se a trabalhadora arguida terá ou não entregue à entidade patronal justificação para as faltas dadas durante o período de internamento hospitalar, na Maternidade ..., no período compreendido entre 20/12/03 a 27/12/03, constata-se que a trabalhadora arguida foi devidamente notificada da nota de culpa que lhe foi deduzida, tendo optado por, sobre a mesma, não se pronunciar, sendo, portanto, irrelevante o alegado por si, em 19/02/04 perante a técnica da CITE, a quem foi distribuído o presente processo, que as faltas ao trabalho indicadas na nota de culpa se referem a idas a consultas médicas à Maternidade ..., local onde é seguida devido à sua gravidez de risco.
- 2.2. Assim, em face da prova documental e testemunhal constante do processo disciplinar, verifica-se que, pelo menos, a trabalhadora arguida faltou injustificadamente ao serviço no dia 16/09/03, 30/09/03 (entre as 14h45m e as 20h), 10/10/03, 17/10/03, 27/10/03 e 2/12/03, e no período compreendido entre 11/12/03 a 19/12/03.
- 2.3. Face ao que antecede, e de acordo com o estipulado na alínea g), do n.º 3 do art.º 396.º do Código do Trabalho, encontram-se reunidas as condições que justificam a aplicação da sanção de despedimento à trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

Em conclusão, o parecer desta Comissão é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 1 DE MARÇO DE 2004

PARECER N.º 8/CITE/2004

Assunto: Trabalho em regime de jornada contínua prestado pela funcionária ..., na ...
Processo n.º 62/2003

I – OBJECTO

- 1.1. Em 02/10/03, a CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – tomou conhecimento, através de ofício enviado pelo SINTAP – Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública – de que à funcionária ... da citada ..., foi revogado o regime de trabalho em jornada contínua que vinha praticando desde 30 de Maio de 1996.
- 1.2. Juntamente com o citado ofício, esta Comissão recebeu exposição da trabalhadora dirigida à Presidente da CITE na qual narra os factos que são objecto do presente parecer, cópia do despacho proferido pelo ... que revogou o regime de trabalho em jornada contínua à interessada, cópia de requerimento, referente ao plano de férias da trabalhadora, “... onde se encontra exarado o despacho de indeferimento do ...,” datado de 09 de Julho de 2003, cópia de requerimento apresentado pela trabalhadora solicitando a manutenção do regime de horário de trabalho que detinha desde 30 de Maio de 1996, cópia do despacho exarado em 09 de Setembro de 2003, pelo ... sobre o requerimento da trabalhadora, datado de 9 de Setembro de 2003 e cópia de relatório médico elaborado pela Dra. ..., do Centro de Saúde da ..., datado de 15 de Setembro de 2003.
- 1.3. Da exposição da mencionada funcionária dirigida à Presidente da CITE, consta em síntese o seguinte:

“A expoente beneficiava, desde 1996, do regime de horário de jornada contínua em virtude da necessidade de acompanhamento da sua filha menor”. “... em 19 de Maio de 2003, foi-lhe revogada tal concessão conforme despacho que se junta ...”.

Este despacho, nos termos do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, não foi precedido de parecer da Comissão ...”.

“... a expoente tem vindo a ver negadas todas as suas pretensões que visem permitir que possa acompanhar os seus filhos menores, sendo que um deles, de 2 anos de idade, sofre de uma grave doença respiratória ...”, conforme documento que junta.
- 1.3.1. Segundo o despacho que revogou a concessão à trabalhadora, proferido em 19 de Maio de 2003 pelo ..., a autorização à trabalhadora para praticar horário de trabalho em regime de jornada contínua, “... teve como pressuposto o facto de ser muito reduzido o número de funcionários a beneficiar desse regime e os efectivos então existentes”.

Do mencionado despacho consta ainda que, caso se verificasse a apresentação de novos requerimentos por parte dos trabalhadores, “... no caso de serem deferidos, agravaria a situação de carência de efectivos e provocaria a sobrecarga, em trabalho, dos funcionários não abrangidos por esse regime ...”, obrigando a repensar “... a decisão a tomar para casos futuros e, também, por uma questão de harmonização de critérios, a rever a decisão em relação aos quais já beneficiam desse regime.

Mais se refere que, de acordo com “... o disposto no acórdão do STA, 1.ª sec/3.ª sub, de 2002-01-10, Pª 36175, “O direito à flexibilidade de horário de trabalho previsto no art.º 19.º do Decreto-Lei n.º 135/85, ... (actualmente art.º 20.º do Decreto-Lei n.º 194/96, de 16.10), não obriga a administração a deferir, a todo o preço, as pretensões relativas ao horário de trabalho dos trabalhadores com filhos a cargo de idade inferior a doze 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”.

Do mencionado despacho consta ainda que, após a concordância da Chefe de Divisão a trabalhadora poderá “... requerer que, até ao fim do ano, ao abrigo do disposto no art.º 20.º do Decreto-Lei n.º 194/96, de 16 de Outubro, um horário ajustado às necessidades para acompanhamento dos filhos, mas que satisfaça o cumprimento das 35 horas semanais com um mínimo de 6 horas diárias e também, no caso das carreiras de inspecção, a disponibilidade permanente legalmente exigida, podendo o requerimento ser objecto de renovação anual ...”.

- 1.3.2. Face ao teor do citado despacho, como supra se referiu, a trabalhadora dirigiu uma exposição ao autor do acto, em 04 de Setembro de 2003, na qual referiu os fundamentos pelos quais se deveria manter a trabalhar em regime de jornada contínua, designadamente por ser mãe de dois filhos menores de 12 anos (2 e 11 anos de idade) e residir longe do seu local de trabalho, perdendo cerca de cinco horas por dia em transportes.

No final da referida exposição a trabalhadora acrescenta ainda que “... tem exercido as suas funções que lhe têm sido adstritas, ao longo da sua carreira, com elevados padrões de qualidade e zelo, pelo que a manutenção do regime de horário em jornada contínua em nada prejudicará aquele desempenho”.

- 1.3.3. Sobre a exposição da trabalhadora recaiu um despacho exarado em 09 de Setembro, pelo ..., cujo conteúdo se transcreve:

“Indefiro. A conduta da funcionária, bem patente pelo elevado n.º de faltas dadas nos últimos anos contraria completamente o referido no penúltimo parágrafo.

Continuará a haver toda a abertura por parte da Direcção para o acordo quanto a um horário flexível desde que cumpra 35 horas semanais.

A funcionária antes de qualquer requerimento relativo a benefícios deveria ponderar o seu comportamento.

Funcionários destes em nada abonam os Serviços Públicos”.

1.3.4. Em resposta ao despacho exarado em 09 de Setembro, pelo ..., a trabalhadora apresentou uma exposição dirigida ao autor do acto, em 29 de Setembro de 2003, na qual refere que a revogação da concessão da autorização para a prática de horário de trabalho em regime de jornada contínua padece de vício de forma, devido a não ter sido cumprido o art.º 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, e que a sua retirada representa dificuldades acrescidas no que diz respeito ao acompanhamento dos seus filhos menores. Referindo que as faltas ao serviço sempre foram justificadas e que se devem ao facto de ter que prestar assistência ao filho menor de dois anos que padece de doença respiratória grave, encontrando-se sem qualquer tipo de apoio familiar que permita ir levar e buscar os filhos à escola, para além de se encontrar com uma grande depressão devido a toda esta situação.

1.3.5. Sobre a exposição da trabalhadora recaiu um despacho exarado em 01 de Outubro, pelo ..., cujo conteúdo se transcreve:

“Mantenho o despacho anterior de indeferimento.

Lamenta-se que uma funcionária com os antecedentes desta, a falta de brio profissional, a constante ausência, a incompetência para o desempenho das funções inerentes à categoria que detém, tente por todos os meios beneficiar das condições que ultrapassam as que a legislação em vigor lhe conferem.

Dispensamo-me de comentários, mas a realidade é que a requerente é o paradigma do que não devem ser os funcionários públicos”.

1.4. Em 07 de Outubro de 2003, a CITE enviou uma comunicação escrita ao ..., na qual expôs a situação apresentada pela direcção do Sindicato e deu disso conhecimento àquela estrutura representativa.

1.5. Em 10 de Novembro de 2003, os serviços da CITE receberam um ofício do ... acompanhado de parte da documentação referida no ponto 2.2. do presente parecer ..., informando da intenção de manter revogada a concessão da autorização para a prática de horário de trabalho em regime de jornada contínua à trabalhadora e que lhe foi “... facultada a escolha

de um horário flexível, desde que cumprisse as 35 horas semanais, por forma a que pudesse compatibilizar a sua actividade profissional com a vida familiar”.

- 1.6. Em 17 de Novembro de 2003, a CITE enviou um ofício à direcção do SINTAP, no qual informou o entendimento da ... sobre a matéria e solicitou comunicação sobre a eventual possibilidade de a trabalhadora e a ... acordarem quanto ao regime de trabalho a praticar.
- 1.7. Em 28 de Novembro de 2003, os serviços da CITE receberam um ofício da direcção do SINTAP informando que “... só mediante uma redução de horário como a que resulta do regime da jornada contínua lhe permite conciliar a sua vida familiar com a profissional”, e que “... quanto muito aceitaria o estabelecido no art.º 21.º do Decreto-Lei n.º 194/96, de 16.10”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A maternidade e a paternidade são valores sociais eminentes a proteger pela Sociedade e pelo Estado, merecendo protecção constitucional nos termos do art.º 68.º, n.ºs 1 e 2, da Constituição da República Portuguesa. Com a 4.ª revisão constitucional ocorrida em 1997, passou a estar consagrado na alínea *b*) do n.º 1 do art.º 59.º, no capítulo I do título III, da parte I – Direitos fundamentais – 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”.

Como forma de concretizar estes princípios constitucionais, a Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade – Lei n.º 4/84, de 05 de Abril, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 04 de Maio, veio consagrar no seu art.º 19.º o direito dos pais trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos a trabalhar em horário reduzido ou flexível em condições a regulamentar.

No que diz respeito ao sector público, a regulamentação do citado direito consta do Decreto-Lei n.º 194/96, de 16 de Outubro, nomeadamente do art.º 20.º que dispõe que “Aos trabalhadores com filhos, adoptandos, adoptados ou filhos do cônjuge a cargo que tenham idade inferior a 12 anos (...), devem os serviços e organismos fixar, a requerimento do interessado, sem prejuízo do cumprimento da duração semanal do trabalho e com observância do previsto na lei geral, horários com a necessária flexibilidade e ajustados, na medida do possível, ao acompanhamento daqueles”.

Por sua vez, o art.º 22.º refere ainda que:

“1 – O disposto nos artigos 19.º e 20.º será aplicado de forma a que não seja perturbado o normal funcionamento dos serviços, mediante acordo entre o dirigente e os trabalhadores interessados”.

“2 – Sempre que o número das pretensões para a utilização das facilidades de horários se revelar manifesta e comprovadamente comprometedora do normal funcionamento do serviços ou organismos, fixar-se-ão, pelo processo previsto no n.º 1 deste artigo, o número e condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas”.

Por outro lado, o Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de Agosto – diploma que estabelece as regras e princípios em matéria de duração e horário de trabalho na Administração Pública, estabelece no art.º 19.º, n.ºs 2 e 3 e no art.º 22.º, n.º 2, que:

Art.º 19.º, n.º 2: “A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora, a fixar na regulamentação a que se refere o n.º 2 do art.º 6.º”.

“3 – A jornada contínua pode ser adoptada nos casos previstos no art.º 22.º e em casos excepcionais devidamente fundamentados”.

Art.º 22.º, n.º 2 “De igual modo, aos funcionários e agentes com descendentes ou afins na linha recta descendente, adoptandos ou adotados a cargo, com idade inferior a 12 anos (...) devem ser fixados, nos termos do art.º 15.º da Lei n.º 4/84, de 05 de Abril, (...) (a redacção actual da Lei n.º 4/84, de 05 de Abril, consta do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 04 de Maio) horários de trabalho ajustados, na medida do possível, ao acompanhamento dos mesmos.”

Em face da legislação citada, não restam dúvidas que os trabalhadores funcionários públicos têm direito a praticar horários de trabalho ajustados ao acompanhamento dos menores de 12 anos que estejam a seu cargo, nomeadamente a efectuar a sua prestação de trabalho em regime de jornada contínua, podendo o dirigente máximo do serviço fixar através de regulamento interno, as modalidades de prestação de trabalho e horários mais adequados, tendo em conta os princípios enunciados no art.º 22.º do Decreto-Lei n.º 194/96, de 16 de Outubro.

O actual Regulamento do Horário de Trabalho na ..., que é anterior aos diplomas legais anteriormente mencionados, não prevê a modalidade de prestação de trabalho em regime de jornada contínua, apenas prevendo a modalidade de horário de trabalho em horário flexível e outras. O trabalho em regime de jornada contínua constitui, porém, uma modalidade de trabalho em regime do horário flexível.

A interessada, tendo em conta que é mãe de uma filha menor de 12 anos de idade, requereu autorização à ... para efectuar a sua prestação de serviço em regime de jornada contínua, pretensão essa que foi deferida, tendo tal direito sido exercido até 01 de Junho de 2003, data em que, por despacho do ... lhe foi revogada a concessão da prática desse regime de trabalho. De acordo com o estabelecido no Decreto-Lei n.º 194/96, de 16 de Outubro, designadamente no n.º 2 do art.º 22.º, o exercício do direito

a trabalhar em horário reduzido ou flexível para acompanhamento de filhos menores de 12 anos só pode ser recusado com o fundamento de que a utilização das facilidades de horários se revelam manifesta e comprovadamente comprometedora do normal funcionamento dos serviços ou organismos.

Assim sendo, e tendo em consideração a doutrina constante do Parecer n.º 41/CITE/2003, afigura-se contrária à lei a revogação da prestação de serviço em regime de jornada contínua, com base na situação hipotética de que “A apresentação de novos requerimentos no mesmo sentido que, no caso de serem deferidos, agravaria a situação de carência de efectivos e provocaria a sobrecarga, em trabalho, dos funcionários não abrangidos por esse regime, obriga a repensar a decisão a tomar para casos futuros e, também, por uma questão de harmonização de critérios, a rever a decisão em relação aos que já beneficiam desse regime”, dado o estabelecido na alínea b) do n.º 1 do art.º 140.º do Código do Procedimento Administrativo.

- 2.2. Relativamente à questão suscitada pela trabalhadora, que se prende com o facto de a ... não poder revogar a concessão da prática de regime de trabalho em jornada contínua sem o pedido de parecer prévio da CITE, é de salientar que, ainda que não conste do Decreto-Lei n.º 194/96, de 16 de Outubro, a obrigação de as entidades públicas solicitarem o mencionado parecer, a Comissão já se pronunciou sobre esta questão no Parecer n.º 40/CITE/2000, referindo no seu ponto 3.1. o que se transcreve: “Em face dos princípios constitucionais e legais da igualdade, da conciliação da actividade profissional com a vida familiar, da protecção da sociedade e do Estado na realização da insubstituível acção dos pais e das mães em relação aos seus filhos, deve aplicar-se o regime consagrado nos n.ºs 2 e 6 do art.º 17.º e n.º 8 do art.º 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, aos trabalhadores da Administração Pública, por se tratar de uma garantia acrescida na efectivação dos seus direitos ao trabalho a tempo parcial, à jornada contínua e ao horário flexível, que não se encontra prevista na actual regulamentação da Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade para o sector público”.

Em suma, sempre que esteja em causa a recusa de uma jornada contínua ou outra modalidade de regime prevista na Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade, deve a entidade onde a trabalhadora/o presta serviço dar cumprimento ao disposto nos n.ºs 2 e 6 do art.º 17.º e n.º 8 do art.º 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, em consequência do estipulado no n.º 1 do art.º 13.º da Constituição da República Portuguesa.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao disposto no n.º 1 do art.º 13.º da Constituição da República Portuguesa, e ao disposto no n.º 1 do art.º 22.º do Decreto-Lei n.º 191/96, de 16 de Outubro, a CITE recomenda à ...:

Que repondere a decisão de revogar a autorização concedida à trabalhadora ..., para praticar horário de trabalho em regime de jornada contínua, sem prejuízo de esta vir a cumprir as 35 horas semanais a que se encontra obrigada, salvo se outro regime for acordado entre as partes.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 1 DE MARÇO DE 2004

PARECER N.º 9/CITE/2004

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 17.º e do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro

Processo n.º 7/2004

I – OBJECTO

- 1.1. Em 23.02.2004, a CITE recebeu do Senhor Director do Departamento de Recursos Humanos do ... – CENTRO ... um pedido de parecer, “no cumprimento do disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro”, em virtude da intenção de recusar a autorização para laborar em “Jornada Contínua”, requerida pela trabalhadora ...
- 1.2. A trabalhadora desempenha funções de Conselheira de Orientação Profissional no Centro ...
- 1.3. No seu requerimento, a trabalhadora pretende “que lhe seja autorizado o regime de jornada contínua”, “pelo período de um ano” e com um horário de trabalho “com início às 9.00 horas e término às 15.00 horas”, para que possa “prestar melhor e mais contínuo apoio ao filho ..., nascido a 11.03.2003 e esclarece “que o marido tem um horário de trabalho muito alargado e não existem localmente outros suportes familiares que possam complementar esse apoio”.
- 1.4. Na sua exposição de motivos, o Director do Centro ... entendeu dar parecer negativo ao requerimento da trabalhadora, nomeadamente, pelos seguintes motivos:
 - 1.4.1. “O elevado número de utentes do Centro ..., (*resultantes de uma área de influência que integra quatro concelhos*) associado à redução que tem vindo a verificar-se do número dos seus trabalhadores, obriga a uma gestão muito criteriosa dos seus recursos humanos, sob pena de não ser possível garantir o mínimo de qualidade do nosso Serviço Público de Emprego”.
 - 1.4.2. “No caso específico dos Conselheiros de Orientação Profissional, tornou-se necessário (re)organizar o serviço que lhes estava distribuído dado verificar-se, por parte de alguns pólos de Aprendizagem, algum descontentamento que resultava de um insuficiente acompanhamento dos formandos por parte do Centro ... Tal facto, justificou o pedido feito aos Conselheiros de Orientação Profissional para que apresentassem uma proposta de distribuição do serviço/tarefas conducente ao aumento da qualidade dos nossos serviços e que tivesse em conta o conteúdo funcional e as actividades inerentes à intervenção técnica deste grupo profissional”.

- 1.4.3. “No texto da proposta entretanto apresentada pelos COP – 2004.01.27 – é referido que “... em determinados momentos a afluência massiva e/ou a escassez de recursos, bem como a prioridade de outras actividades, obrigam a uma reformulação no atendimento do fluxo ...”
- 1.4.4. “Atendendo à especificidade das funções dos Conselheiros de Orientação Profissional, não será possível a sua substituição por outro trabalhador”.
- 1.4.5. “Em face do exposto resulta, resulta claro que a concessão do horário requerido pela COP, ..., resultará em efectivo prejuízo no normal funcionamento do Centro ...”
- 1.5. A trabalhadora, na sua apreciação escrita sobre a exposição de motivos, contestou as razões apresentados pelo Director ...
 - 1.5.1. A trabalhadora refere, nomeadamente, que “o regime de jornada contínua não iria prejudicar a prestação da requerente, porque o trabalho pode ser organizado e planificado de acordo com o horário praticado pela Conselheira”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Estabelece o artigo 18.º, n.º 8, do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, que “à passagem a jornada contínua ou a horário flexível é aplicável o disposto nos n.ºs 2 a 6 do artigo anterior”.
 - 2.1.1. Dispõe o n.º 2 do artigo 17.º do citado Decreto-Lei n.º 230/2000, que “a entidade patronal apenas pode recusar a prestação de trabalho a tempo parcial (leia-se em jornada contínua) com fundamento em razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, carecendo sempre tal recusa de parecer prévio favorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego”.
 - 2.1.2. Portanto, a recusa da prestação de trabalho em jornada contínua, tem que ser fundamentada em razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
- 2.2. O Director do Centro ... refere o elevado número de utentes do Centro e o descontentamento que resultava de um insuficiente acompanhamento dos formandos por parte do Centro, socorrendo-se de uma proposta dos Conselheiros de Orientação Profissional referida no ponto 1.4.1., completada pela requerente na sua resposta à exposição de motivos, o que dá um sentido diferente à citada proposta, uma vez que, nesta se sugerem “mar-

cações prévias de sessões colectivas ou preenchimento de uma ficha para posterior marcação de entrevista”.

- 2.3. Ora, no âmbito desta proposta, não se vislumbra que a prestação de trabalho em jornada contínua possa acarretar qualquer prejuízo para o normal funcionamento do Centro.
 - 2.3.1. Apesar da opinião contrária do Director do Centro ..., este não fornece elementos que demonstrem esse prejuízo e que comprovem a necessidade de substituição da trabalhadora.
 - 2.3.2. De acordo com a legislação em vigor, nomeadamente o artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, corolário do princípio constitucional da conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P., não se pode considerar que a prestação de trabalho em jornada contínua, a tempo parcial ou em horário flexível, apenas possa ser concedida em situações excepcionais, em primeiro lugar, porque constitui um direito dos trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos, ou, independentemente da idade, em caso de filhos deficientes, conforme dispõe o artigo 19.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e, em segundo lugar porque, relativamente ao regime geral dos horários de trabalho, se trata de um regime especial, em que a regra é a concessão aos trabalhadores nas aludidas circunstâncias, da prestação de trabalho em jornada contínua, a tempo parcial ou em horário flexível e a excepção a sua recusa, com fundamento nas razões referidas em 2.1.2., sendo neste caso, a entidade patronal obrigada a obter parecer prévio favorável desta Comissão.
- 2.4. É de salientar, conforme consta do parecer n.º 22/CITE/2003, que o exercício dos direitos dos trabalhadores não deve pôr em causa nem sobrepor-se aos direitos dos utentes que justificam a existência de determinado serviço, nem os direitos dos utentes desse serviço podem pôr em causa, nem sobrepor-se aos direitos dos trabalhadores, em ordem ao justo equilíbrio dos interesses em causa, de modo a evitar que o exercício inadequado dos direitos de uns, ponha em risco o legítimo exercício dos direitos dos outros, comprometendo, assim, a necessária qualidade dos serviços prestados.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, a CITE considera que não existe fundamento suficiente para emitir parecer favorável à recusa da entidade patronal em autorizar a prestação de trabalho em jornada contínua, pretendido pela trabalhadora ..., constante do seu requerimento de 27.01.2004 e da sua apreciação escrita sobre a exposição de motivos de 13.02.2004.

- 3.2. No entanto, tendo em consideração os argumentos invocados e a existência de um pedido formulado pelo Director do Centro aos Conselheiros de Orientação Profissional, bem como uma proposta apresentada por estes, na sequência de tal pedido, no sentido de uma nova redistribuição dos serviços e tarefas, a Comissão recomenda que tal redistribuição tenha em conta os direitos dos trabalhadores à conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 19 DE MARÇO DE 2004, COM O VOTO CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA E A ABSTENÇÃO DA REPRESENTANTE DO MINISTÉRIO DA SEGURANÇA SOCIAL E DO TRABALHO, QUE NÃO É PRESIDENTE

PARECER N.º 10/CITE/2004

Assunto: Parecer nos termos do n.º 2 do artigo 17.º e do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho

Processo n.º 8/2004

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu, em 23 de Fevereiro de 2004, um pedido de parecer nos termos referidos em epígrafe, relativo à intenção, por parte do ..., de recusar a pretensão da trabalhadora ..., Conselheira de Orientação Profissional, a exercer funções no Centro de ..., para trabalhar em regime de jornada contínua.
- 1.2. O pedido de parecer vem instruído de acordo com o previsto na alínea *b*) do n.º 3 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.
- 1.3. Mediante requerimento dirigido ao Director do Centro ..., a trabalhadora solicitou autorização para trabalhar em regime de jornada contínua a partir de 1 de Março, pelo período de um ano, por ser mãe de dois filhos, de 9 e 4 anos respectivamente, que necessita de acompanhar.
- 1.4. O requerimento da trabalhadora satisfaz os requisitos previstos no n.º 7 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.
- 1.5. O Director do Centro ... emitiu parecer negativo ao aludido requerimento da trabalhadora, alegando que “o elevado número de utentes do Centro ... (*resultantes de uma área de influência que integra quatro concelhos*) associado à redução que tem vindo a verificar-se do número de trabalhadores, obriga a uma gestão muito criteriosa dos seus recursos humanos, sob pena de não ser possível garantir o mínimo de qualidade do nosso Serviço Público de Emprego”, que “no caso específico dos Conselheiros de Orientação Profissional, tornou-se necessário (re)organizar o serviço que lhes estava distribuído dado verificar-se, por parte de alguns pólos de aprendizagem, algum descontentamento dos formandos”, que “tal facto justificou o pedido aos Conselheiros de Orientação Profissional para que apresentassem uma proposta de distribuição de serviço/tarefas conducente ao aumento da qualidade dos serviços e que tivesse em conta o conteúdo funcional e as actividades inerentes à intervenção técnica deste grupo profissional”, que “no texto da proposta, entretanto apresentada pelos COP – 2004.01.27 – é referido que «... em determinados momentos, a *afluência massiva e/ou escassez de recursos, bem como a prioridade de outras actividades, obrigam a uma reformulação no atendimento*

do fluxo ...», pelo que, entende o director do Centro, “resulta claro que a concessão do horário requerido pela COP, ..., resultará em efectivo prejuízo no normal funcionamento do Centro ...”.

O Director do Centro ... refere, ainda, que “atendendo à especificidade das funções dos Conselheiros de Orientação Profissional, não será possível a sua substituição por outro trabalhador ...”.

- 1.6. Na apreciação sobre a exposição de motivos do Director do Centro ..., a trabalhadora considera que o deferimento do seu requerimento não coloca em causa o funcionamento do serviço porquanto a tecnicidade da função que exerce requer planeamento atempado e marcação prévia de tarefas pelo que, independentemente do número de utentes, a gestão autónoma das intervenções está implícita na actividade que executa diariamente e o atendimento imediato de um utente não se traduz na resolução imediata da situação, antes necessitando de acompanhamento que permita avaliar interesses, motivações e capacidades o que implica disponibilidade temporal e envolvimento conducentes a vários momentos de intervenção.

A trabalhadora refere que o Centro se encontra aberto ao público das 9 horas às 16 horas e que a sua permanência durante a hora do almoço permitirá assegurar o serviço naquele período indicando que o horário que pretende se ajusta às necessidades do serviço, uma vez que durante os dois períodos que não assegura (das 9 horas às 9h30m e das 15h30m às 16h) se encontram presentes pelo menos metade dos colegas do mesmo grupo profissional.

Pelos motivos que aduziu, a trabalhadora entende não ser necessária a sua substituição, bem como não concorda que o deferimento do seu pedido origine efectivo prejuízo para o Centro ...

Da apreciação da trabalhadora, consta ainda que não teve conhecimento de qualquer manifestação de descontentamento relativamente ao acompanhamento das turmas que realiza e informação de que existem quatro Conselheiros de Orientação Profissional conscientes da necessidade de reformulação e articulação para melhor servir o utente, de acordo com a flexibilidade e a adaptabilidade que têm pautado a sua actuação, sustentada na autonomia e na responsabilidade.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa prevê, na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º, que “todos os trabalhadores, ..., têm direito 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” e dispõe, no n.º 1 e no n.º 4 do artigo 68.º, respectivamente, que “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”, e que “a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e do agregado familiar”.

- 2.2. Na linha dos referidos princípios constitucionais, prevê o n.º 1 do artigo 19.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, que “os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível em condições a regulamentar”.

Tais condições legais, no que se refere às relações de trabalho no âmbito do sector privado, são as que constam do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, diploma que consubstancia uma garantia acrescida para os trabalhadores traduzida na obrigação, por parte de qualquer entidade empregadora que tenha intenção de recusar o requerimento formulado pelo trabalhador, de remeter o processo à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para apreciação, mediante emissão de parecer.

Consistindo a regra no dever de a entidade empregadora facultar aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos o exercício da prestação de trabalho nos regimes especiais legalmente previstos, a lei contempla uma excepção no n.º 2 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.

De acordo com esta disposição, a entidade empregadora apenas pode recusar a pretensão da trabalhadora, “com fundamento em razões expressas ligadas ao funcionamento (do organismo), ou à impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável”.

- 2.3. Importa pois verificar se a entidade empregadora apresentou razões expressas ligadas ao funcionamento do serviço ou demonstrou a impossibilidade de substituir a requerente de modo a excepcioná-la da aplicação do regime especial que protege os trabalhadores com filhos menores de 12 anos.
- 2.4. Da exposição de motivos do Director do Centro ..., destacam-se os argumentos apresentados que motivam a intenção de recusa. Tais são, designadamente, “o elevado número de utentes do Centro (...), resultantes de uma área de influência que integra quatro concelhos, associado à redução que tem vindo a verificar-se do número dos seus trabalhadores, (o que) obriga a uma gestão muito criteriosa dos seus recursos humanos, sob pena de não ser possível garantir o mínimo de qualidade do (...) serviço público de emprego”, “a necessidade de reorganizar o serviço distribuído aos Conselheiros de Orientação Profissional”, por se verificar “por parte

de alguns pólos de aprendizagem, algum descontentamento (resultante) de um insuficiente acompanhamento dos formandos”, o “efectivo prejuízo no normal funcionamento do Centro ...” e a impossibilidade de substituição da trabalhadora, “atendendo à especificidade das funções”.

- 2.5. Ora, a entidade empregadora apenas elencou motivos para indeferir a pretensão da requerente mas não apresentou dados concretos que permitam à CITE concluir qual o “efectivo prejuízo no normal funcionamento do Centro ...”, que resultaria da prestação de trabalho em jornada contínua, nem comprova a necessidade de a substituir por outra trabalhadora.
- 2.6. De facto, o único dado concreto apresentado pelo Director do Centro é um extracto de uma proposta apresentada pelos Conselheiros de Orientação Profissional, (transcrito em 1.5. do presente parecer), que a trabalhadora complementa informando que “a função de Conselheira de Orientação Profissional do ..., requer um planeamento atempado e marcação prévia de tarefas, pelo que, independentemente do número de utentes, a gestão autónoma das intervenções está implícita na actividade quotidiana que executa”.
- 2.7. Considerando que a organização do tempo de trabalho é, quase sempre, matéria sensível e complexa para entidades empregadoras e trabalhadores, precisamente porque essa organização passa, não raras as vezes, pela reorganização da estrutura já existente, ajustando os tempos de trabalho de forma adequada, equilibrada, equitativa e legal, e atendendo aos direitos e deveres de ambas as partes, e embora admitindo que, no caso em apreço, o Centro ... possa, eventualmente, ter razões que possam validar o indeferimento da pretensão apresentada pela trabalhadora, a verdade é que tais razões não foram expostas de forma concreta e pormenorizada, o que não permite afastar a possibilidade de a trabalhadora prestar a sua actividade em regime de jornada contínua.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao que precede, a CITE considera que não existe fundamento suficiente para emitir parecer favorável à intenção de recusa do ... em conceder a prestação de trabalho em jornada contínua requerida pela Conselheira de Orientação Profissional, ..., a exercer funções no Centro ... No entanto, tendo em consideração os argumentos invocados e a existência de um pedido formulado pelo Director do Centro aos Conselheiros de Orientação Profissional, bem como uma proposta apresentada por estes, na sequência de tal pedido, no sentido de uma nova redistribuição dos serviços e tarefas, a Comissão recomenda que tal redistribuição tenha em conta os direitos dos trabalhadores à conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 19 DE MARÇO DE 2004, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA E O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DO MSST – MINISTÉRIO DA SEGURANÇA SOCIAL E DO TRABALHO, QUE NÃO É PRESIDENTE, QUE EMITIU A DECLARAÇÃO DE VOTO SEGUINTE:

“Voto de vencido referente ao pedido de jornada contínua da trabalhadora do ..., ... a exercer funções no Centro de Emprego de ...

Fundamentação

Parecer n.º 8/2004 – 04.03.19

De harmonia com o disposto no n.º 2 do art.º 17.º do Dec.-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, a entidade patronal apenas pode recusar o trabalho a tempo parcial com fundamento em razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

No caso *sub judice*, considero que a argumentação aduzida pelo ... é manifestamente relevante para que não deva ser autorizado o pedido formulado pela trabalhadora.

Com efeito, nos termos do Parecer, de 04.02.04, do Sr. Director do Centro ..., estamos perante um Serviço Público de Emprego vocacionado para o atendimento de um elevado número de utentes, designadamente, desempregados, obrigando a uma gestão muito criteriosa dos seus recursos humanos.

Ora, como é público e notório, no âmbito do actual quadro legal de admissões para a Administração Pública, é impossível proceder a qualquer admissão para a substituição da requerente.

Aliás, conforme refere o aludido Parecer, “... em determinados momentos, a afluência massiva e/ou a escassez de recursos, bem como a prioridade de outras actividades, obrigam a uma reformulação no atendimento do fluxo ...”

(sublinhado nosso).

Nesta vertente, atendendo a que o deferimento deste pedido a par do deferimento do pedido do mesmo Centro ... aprovado nesta sede (Processo n.º 7/2004) implicará consequências nocivas ao normal funcionamento do Centro ... e atendendo ainda a que não existe a possibilidade de substituir a trabalhadora, considero que o presente pedido de trabalho em regime de jornada contínua não deve merecer parecer favorável.”

PARECER N.º 11/CITE/2004

Assunto: Parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida, Sra. D. ..., nos termos do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho

Processo n.º 10/2004

I – OBJECTO

1. ..., Lda., solicitou da CITE o parecer a que se refere o n.º 1 do art.º 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na redacção dada pela Lei n.º 142/99, de 31 de Agosto. Junta cópia do processo disciplinar que lhe foi instaurado em 04.01.29.
2. A nota de culpa integra as seguintes acusações:
 - a) A trabalhadora, com a categoria profissional de costureira, deu as seguintes faltas no ano de 2003:

No mês de Abril	4 horas no dia 14
No mês de Junho	4 horas no dia 30
No mês de Agosto	8 horas no dia 1 4 horas no dia 7 4 horas no dia 8
No mês de Setembro	4 horas no dia 4 4 horas no dia 12 4 horas no dia 15 4 horas no dia 22 4 horas no dia 26
No mês de Outubro	4 horas no dia 3 4 horas no dia 9 8 horas no dia 10 4 horas no dia 16 8 horas no dia 21
No mês de Dezembro	4 horas no dia 9 4 horas no dia 18 4 horas no dia 22 4 horas no dia 23 4 horas no dia 29

O que perfaz um total de 12 dias.

- b) Com esta conduta, *faltando reiterada e injustificadamente ao trabalho*, a trabalhadora *acarretou grandes prejuízos para a empresa*;
 - c) A empresa conclui referindo que a trabalhadora deu mais de 10 (12) faltas injustificadas interpoladas e que com *tal conduta violou o disposto nas alíneas b) e c) do artigo 121.º do Código de Trabalho e enquadra-se na alínea g) do art. 396.º do mesmo diploma*, torna praticamente impossível a subsistência da relação laboral.
3. A empresa notifica a trabalhadora da nota de culpa, por carta registada, com aviso de receção, em 04.02.04.
 4. Mais tarde, em 01 de Março, foi ouvido um trabalhador da empresa, Sr ... que disse, em síntese: várias vezes alertou a trabalhadora de que as faltas, porque não comunicadas antes (nem depois justificadas) causavam prejuízos à empresa porque quebrava a linha de produção, que era muito menor, e atrasava-a, e que podia levar ao despedimento. Tais avisos foram sempre ignorados pois continuou a *faltar sem avisar e justificar o motivo das faltas*.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

5. Compulsado o presente processo disciplinar constata-se que a trabalhadora recebeu a nota de culpa, através da sua assinatura aposta no aviso de receção dos Correios, em 04.02.06.
6. Porém, a trabalhadora devidamente notificada da nota de culpa, nada disse nem apresentou justificação alguma para as faltas dadas, não tendo assim usado do direito legal que a lei lhe confere em sede disciplinar de realizar a sua defesa em momento próprio.
7. Decorre desta atitude, de não reagir à acusação, que esta Comissão não tem elementos para emitir parecer sobre uma eventual justificação das faltas dadas.
8. Tanto mais que, ultrapassadas que foram as 10 faltas injustificadas interpoladas no mesmo ano, não carece de demonstração, por parte da empresa, da existência de prejuízos ou riscos graves, como preceitua a alínea g) do n.º 2 do art.º 9.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, para que se considere este comportamento da trabalhadora passível de integrar o conceito de justa causa de despedimento. Refira-se a este propósito que “... a quebra de confiança no empregado no cumprimento pela contraparte do seu dever de assiduidade, constituindo um comportamento culposo e grave, (que) impossibilita também a subsistência das relações de trabalho entre ambos estabelecidas e, por isso, é justa causa de despedimento” (Ac. da Rel. do Porto, 82.10.25).

III – CONCLUSÃO

9. Assim, ao abrigo do n.º 1 do art.º 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na redacção dada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, a CITE deliberou não se opor ao despedimento da trabalhadora Sra. D. ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 19 DE MARÇO DE 2004

PARECER N.º 12/CITE/2004

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 17.º e do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro

Processo n.º 9/2004

I – OBJECTO

- 1.1. Em 08.03.2004, a CITE recebeu do Senhor Director de Recursos Humanos da ... S.A. com sede na ..., “um pedido de parecer, ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro”, em virtude da intenção de recusar a autorização para laborar em “Jornada Contínua”, requerida pela trabalhadora ...
- 1.2. A trabalhadora “é Operadora de Supermercado, desempenhando várias funções, dentro das quais é caixa”.
- 1.3. No seu requerimento, a trabalhadora pretende “que lhe seja atribuído horário em jornada contínua”, pelo período de um ano prorrogável.
- 1.4. A trabalhadora é mãe de dois filhos menores ... de 7 anos de idade e ... de 4 anos de idade, que “fazem parte do seu agregado familiar” e que tem integralmente a seu cargo, pois “é mãe solteira” e “tem de prover sozinha à sua guarda e cuidados”.
- 1.5. A trabalhadora refere ainda que “não mantém qualquer tipo de contactos com os progenitores dos seus dois filhos”, que por sua vez, também, “não mantém quaisquer contactos com os menores”, “ignorando se os mesmos trabalham ou não”.
- 1.6. Na sua exposição de motivos, a empresa alega razões do seu funcionamento para recusar à trabalhadora a prestação de trabalho em jornada contínua, nomeadamente os horários dos turnos da manhã e da tarde com duas horas de intervalo.
 - 1.6.1. No entanto, a empresa organizou horários em jornada contínua para o turno da manhã e para o turno da tarde, respectivamente, das 8.00 horas às 12.00 horas e das 12.30 às 16.30 horas e das 12.00 às 16.00 horas e das 16.30 às 20.30 horas, com meia hora de intervalo.
- 1.7. A trabalhadora, na sua apreciação escrita sobre a exposição de motivos, reitera a necessidade da prestação de trabalho em jornada contínua no horário das 9.00 horas às 17.00 horas.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Estabelece o artigo 18.º, n.º 8, do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, que “à passagem a jornada contínua ou a horário flexível é aplicável o disposto nos n.ºs 2 a 6 do artigo anterior”.

2.1.1. Dispõe o n.º 2 do artigo 17.º do citado Decreto-Lei n.º 230/2000, que “a entidade patronal apenas pode recusar a prestação de trabalho a tempo parcial (leia-se em jornada contínua) com fundamento em razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, carecendo sempre tal recusa de parecer prévio favorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego”.

2.1.2. Portanto, a recusa da prestação de trabalho em jornada contínua, tem que ser fundamentada em razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

2.2. No entanto, a empresa organizou horários em jornada contínua para o turno da manhã e para o turno da tarde, respectivamente, das 8.00 horas às 12.00 horas e das 12.30 às 16.30 horas e das 12.00 às 16.00 horas e das 16.30 às 20.30 horas.

2.2.1. O horário apresentado pela trabalhadora na resposta à exposição de motivos não se enquadra nos horários em jornada contínua elaborados pela entidade patronal.

2.3. Ora, no que concerne ao horário de trabalho, deve este ser elaborado pela entidade patronal, nos termos do n.º 9 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, tendo em atenção o princípio constitucional da conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE emite parecer desfavorável à recusa da entidade patronal em autorizar a prestação de trabalho em jornada contínua, pretendido pela trabalhadora ..., constante do seu requerimento de 10.02.2004. No entanto, a trabalhadora fica sujeita aos horários em jornada contínua elaborados pela entidade patronal, nos termos do n.º 9 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, tendo em consideração o princípio constitucional da conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 5 DE ABRIL DE 2004

PARECER N.º 13/CITE/2004

Assunto: Parecer nos termos do n.º 2 do artigo 17.º e do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho

Processo n.º 11/2004

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu, em 22 de Março de 2004, um pedido de parecer nos termos referidos em epígrafe, relativo à intenção, por parte do ..., de recusar a pretensão da trabalhadora ..., técnica superior, a exercer funções no Centro ..., para trabalhar em regime de jornada contínua.
- 1.2. O pedido de parecer vem instruído, pelo ..., de acordo com o previsto na alínea *b*) do n.º 3 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.
- 1.3. Mediante requerimento dirigido ao Delegado Regional de ..., em 25 de Fevereiro de 2004, a trabalhadora solicitou autorização para passar a trabalhar em regime de jornada contínua a partir de 25 de Março de 2004, pelo período de sete anos, das 9h30m às 15h30m, com base na necessidade de “acompanhar devidamente o crescimento e formação do seu filho”, nascido em 8 de Fevereiro de 2003, e informando que, “diariamente o leva e vai buscar ao infantário e o acompanha às consultas médicas por impossibilidade do seu marido e pai do menor o fazer (e) ... que mora em ... e ... são por demais conhecidas as dificuldades que os moradores daquela zona têm em se deslocar nas horas de ponta”.
A trabalhadora declara, sob compromisso de honra, “que o seu marido e progenitor do menor seu filho, desempenha actividade profissional”.
- 1.4. O Director do Centro ... emitiu parecer negativo ao aludido requerimento da trabalhadora, alegando, designadamente, “que o regime de jornada contínua, (...), deverá pressupor o reconhecimento de um regime de excepção, aplicável consoante cada situação, (...), (que) da ... exposição não resulta de carácter excepcional o facto de uma mãe levar o seu filho ao infantário, bem como a consultas médicas (mas), parece-nos de relevar a questão do tempo de percurso despendido pela requerente, entre a sua casa e o trabalho”.
Salienta ainda o Director do Centro ... que a trabalhadora não apresentou qualquer justificação para o pedido de sete anos que solicitou e contrapõe que, caso venha a resultar uma decisão favorável à requerente, a situação deverá ser revista anualmente, “por forma a aferir da manutenção das situações que deram origem ao pedido de jornada contínua”.

O Director do Centro ... alega ainda que o referido serviço “já tem duas Conselheiras de Orientação Profissional em regime de jornada contínua, das 9.00 às 15.00H, com óbvios reflexos sobre a produtividade do Centro” e que “a razão da existência dos Centros ... são os seus utentes, nomeadamente os desempregados e não os funcionários que lá prestam serviço”, acrescentando que “são estes utentes que diariamente solicitam o melhor do nosso esforço e que necessitam de respostas ao nosso melhor nível”, sendo “bem possível que deixar um posto de trabalho durante o horário de funcionamento traga alguma vantagem ao funcionário que dela beneficia, o mesmo não se (podendo) dizer certamente dos utentes deste serviço”.

Aduz ainda o Director do Centro que “a aplicação de jornada contínua a funcionários que prestam serviço numa unidade orgânica de reduzida dimensão e com horário de abertura ao público definida, obriga inexoravelmente a uma redistribuição de tarefas por outros funcionários” e que “só o reforço dos recursos humanos numa proporção equivalente, pode evitar sobrecarga dos outros funcionários, prejuízos para o serviço e para os utentes”.

- 1.5. Segundo informação do Director do Departamento de Recursos Humanos do ..., a trabalhadora tomou conhecimento da exposição de motivos que fundamenta a intenção de recusa do ..., em 9 de Março p.p., pessoalmente, e por ofício, que lhe foi enviado em 10 de Março p.p., não tendo apresentado resposta à exposição de motivos daquela entidade.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Dispõe o n.º 1 do artigo 19.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, que “os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível em condições a regulamentar”.

No que se refere às relações de trabalho no âmbito do sector privado, as condições legais que permitem a efectivação do direito são as que constam do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, competindo à CITE, nos termos do artigo 17.º, emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa por parte da entidade empregadora em conceder autorização ao trabalhador que requeira a prestação de trabalho a tempo parcial, em jornada contínua ou horário flexível.

- 2.2. É neste contexto legal que se enquadra o caso *sub judice*.

Desde logo, a trabalhadora é mãe de uma criança menor de 12 anos, o que a levou a solicitar, ao abrigo do artigo 19.º da lei da protecção da maternidade e da paternidade, a passagem ao regime de horário em jornada contínua. Atendendo ao previsto no n.º 7 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, importa verificar se a trabalhadora

demonstrou reunir os requisitos legais que lhe permitam poder, eventualmente, passar a trabalhar em tal regime de horário.

Ora, de acordo com o preceito legal referido, sob a epígrafe *Jornada contínua e horário flexível*, a trabalhadora requereu por escrito e com antecedência de 30 dias a passagem ao regime de trabalho em jornada contínua, indicou o prazo em que pretende praticar o tal horário e declarou, sob compromisso de honra, que o outro progenitor tem actividade profissional. No entanto, a requerente não declarou, sob compromisso de honra, que a criança faz parte do seu agregado familiar, o que deveria ter feito, de acordo com o aludido normativo.

- 2.3. Assim, considerando que dos elementos juntos ao processo não é possível retirar com toda a certeza que a criança faz parte do agregado familiar da trabalhadora, a CITE entende que não deve pronunciar-se sobre a questão substancial, designadamente sobre a exposição de motivos apresentada pelo ..., uma vez que a trabalhadora não demonstrou reunir os requisitos que a lei prevê como necessários à aplicação do regime especial previsto no artigo 19.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, regulamentado pelo Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do que precede, a CITE não se opõe à intenção de recusa do ... em conceder a prestação de trabalho em jornada contínua a ..., técnica superior, a exercer funções no Centro ..., porque o pedido da trabalhadora não obedece aos requisitos legais.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 5 DE ABRIL DE 2004

PARECER N.º 14/CITE/2004

Assunto: Parecer nos termos do n.º 2 do artigo 17.º e do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho

Processo n.º 12/2004

I – OBJECTO

1.1. A CITE recebeu do Director de Departamento do ..., em 24 de Março de 2004, pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho na modalidade de jornada contínua, apresentado pela Conselheira de Orientação Profissional daquele ..., a prestar trabalho no Centro ..., nos seguintes termos:

1.1.1. Do pedido de parecer prévio apresentado pelo Director de Departamento do ..., constam sucintamente as seguintes afirmações:

“(...) De acordo com as razões explanadas no despacho do Director do Centro ..., exarado no requerimento apresentado pela trabalhadora, e na fundamentação aposta Informação n.º ..., de ..., de Novembro de 2003, elaborada, também, pelo mesmo Director, que sustentam a referida intenção de indeferimento do pedido, infere-se que, o respectivo dirigente fundamentou a sua recusa, em razões ligadas ao funcionamento do Centro e, também, na impossibilidade de substituir a trabalhadora, sendo esta indispensável.

(...)

Face ao exposto, e não se prevendo a curto prazo, um aumento da dotação de Conselheiros de Orientação Profissional no referido centro, a ausência de técnicos durante o período de atendimento ao público (para realização de sessões com utentes), consubstanciaria uma situação de gravidade extrema, podendo ocasionar, durante o período da tarde, situações de ruptura do serviço de acolhimento de utentes.

(...)

Neste contexto, é ainda importante referir que o Centro ... tem vindo a registar um aumento acentuado do número de desempregados inscritos (de acordo com o quadro que se anexa), (...).

(...)

Por último, importa ainda referir que, caso resulte decisão favorável do pedido de Jornada Contínua, este nunca deverá ser autorizado pelo período de dois anos, conforme inicialmente requerido pela trabalhadora, mas sim, apenas, pelo período de tempo em que vigora o Contrato de Trabalho a Termo Certo celebrado com o seu cônjuge (...).”

1.1.2. Do requerimento apresentado pela trabalhadora, em 10/03/2004, constam, em síntese, os seguintes elementos:

- Pedido dirigido ao Senhor Presidente da Comissão Executiva do ..., para prestação do trabalho em regime horário de jornada contínua, a partir de 12 de Abril de 2004, e pelo período de 2 anos, com o horário das 9h00 às 15h00;
- Declaração sob compromisso de honra em como o cônjuge tem actividade profissional e que o filho, ..., faz parte integrante do agregado familiar.

Refere, ainda a trabalhadora que:

“Até Dezembro de 2003 a requerente beneficiou de redução de horário de trabalho para amamentação (...).

Em Novembro de 2003, a requerente apresentou pedido para usufruir de horário de trabalho nesta modalidade, pedido este que lhe foi recusado pelo facto de o cônjuge se encontrar a frequentar uma acção de formação profissional. (...).”

A trabalhadora junta cópia do Boletim de Nascimento do filho e cópia do contrato de trabalho a termo certo do cônjuge.

1.1.3. Em 19/03/2004, a trabalhadora toma conhecimento da intenção de recusa e exposição de motivos à sua pretensão, cujos conteúdos são em síntese os seguintes:

Intenção de recusa:

“Considerando o parecer do Senhor Director do Centro ..., datado de 04.03.11, exarado no próprio requerimento apresentado pela trabalhadora (cuja fundamentação recorre à Informação escrita n.º ..., de11.14 (...), no sentido do indeferimento da pretensão apresentada e, atendendo a que se torna indispensável ao normal funcionamento do Centro, a sua prestação de trabalho no horário convencionado e, não existindo, também, por razões sobejamente conhecidas, possibilidade de proceder à sua substituição, informo (...) a intenção deste Instituto recusar o pedido (...).”

Exposição de motivos, Informação n.º ..., de .../11/2003:

“(...) Uma unidade local orientada para o atendimento ao público, de forma contínua, tem de ter meios para poder assegurar as suas responsabilidades dentro dos horários previstos, sob pena de não conseguir assegurar os requisitos mínimos de funcionamento exigíveis para o cumprimento das múltiplas atribuições da sua missão.

A caracterização e fundamentação das excepcionalidades que justifiquem este regime devem estar definidas, de forma que o exercício do direito seja possível, quando absolutamente necessária e impres-

cindível, e quando após estudo e análise, não houver outras alternativas aplicáveis, que possam apoiar o trabalhador requerente.

Este pedido, fundamentado na necessidade de acompanhamento de filho menor, solicitando prática de jornada contínua, é o quinto pedido entrado entre 11 potenciais interessados, que se encontram nas mesmas condições, sendo que numa perspectiva de justiça e de igualdade de tratamento poderão em qualquer momento vir a invocar o mesmo estatuto.

É minha opinião que o argumento de que a falta de pessoal pode ser sempre ultrapassada com processos de reorganização e reafecção de pessoal, não pode ser usado indiscriminadamente sem um real e responsável conhecimento das realidades existentes.

(...)

A continuação do deferimento tácito de todos os pedidos de jornada contínua haverá um momento em que o horário de atendimento ao público terá ele mesmo de ser encurtado para as 15:00, sob pena de não haver recepção, ou atendimento, e as sessões com utentes terem de terminar antes das 15:00, para assegurar o cumprimento dos direitos dos funcionários, em detrimento dos direitos dos utentes, não havendo possibilidade de assegurar o seu regular e pleno funcionamento, nas suas múltiplas e diversificadas funções.

O argumento do número de técnicos com igual categoria profissional existente, e a lógica de que há sempre alguém que, não podendo usufruir do direito, e tem horário de trabalho de 7 horas, aguentará para além do seu trabalho, com o que ficará por fazer resultante do encurtamento do período de trabalho de outros, é um argumento que me parece falso e injusto.

(...)

Dando parecer desfavorável à pretensão da trabalhadora relativa à jornada contínua, dou no entanto parecer favorável à possibilidade de que, o referido direito possa ser usufruído em horário flexível, nos termos determinados pela lei, e em igualdade de circunstâncias com os outros trabalhadores que do mesmo usufruem, para acompanhamento familiar.

(...)

Esta possibilidade de aplicação de um horário flexível seria muito mais compatível com as actuais necessidades do Centro, (...) quando na eventualidade de uma decisão favorável, 2/5 da capacidade de resposta deste sector estivessem desobrigados da sua prestação profissional a partir das 15:00.

(...)"

- 1.1.4. Na apreciação escrita da trabalhadora sobre a exposição de motivos, de 19 de Março de 2004, são sucintamente alegados os seguintes argumentos:

“(...) O Centro ..., para além da requerente, está dotado de mais 6 (seis) Conselheiros de Orientação Profissional (...), que no seu conjunto asseguram as necessidades do sector.

Destes 6 (seis) apenas 1 (um) beneficia do estatuto de jornada contínua.

(...)

O horário de atendimento ao público (...) é das 09 às 16 horas. Com a passagem ao regime de jornada contínua, o que solicito é a antecipação da saída para as 15 horas, o que significa que o serviço entre as 15 e as 17 horas passará a ser assegurado por menos 2 (dois) Conselheiros de Orientação Profissional.

(...)

(...) por motivo de amamentação, esse foi o horário já praticado de Maio a Dezembro de 2003 e não consta que tenha havido qualquer prejuízo para o normal funcionamento dos serviços, ou que, por via desta redução de horário, todas as restantes funções por si desempenhadas tenham deixado de ser asseguradas.

Refira-se a este propósito a excelente resposta dada pelo sector nesse período de tempo (...).”

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.”
Em estreita ligação com este princípio está o disposto na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa para reforçar a garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores, consagrando 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. O artigo 19.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, alterada e republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade (LPMP), concede aos pais trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos o direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível em condições a regulamentar.

O artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, consagra, para os trabalhadores abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, a possibilidade de trabalhar em jornada contínua ou horário flexível, nos termos do artigo 19.º da LPMP a qualquer dos progenitores ou adoptantes, ou por ambos.

Para tal e no cumprimento do n.º 7 do referido artigo, deve o/a trabalhador/a requerer, por escrito, à entidade empregadora a prestação de trabalho em jornada contínua ou horário flexível, com antecedência de 30 dias, indicando o prazo em que pretende praticar esse regime de horário, bem como declarar, sob compromisso de honra, que o outro progenitor ou adoptante tem actividade profissional, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e que a criança faz parte do seu agregado familiar.

Por remissão do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, é aplicável o regime consagrado nos n.ºs 2 a 6 do artigo 17.º do mesmo diploma, pelo que a entidade patronal apenas pode recusar a prestação de trabalho, neste caso em regime de jornada contínua, com fundamento em razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

A recusa da prestação de trabalho em regime de jornada contínua a um/a trabalhador/a que a tenha requerido com fundamento no artigo 19.º da LPMP, carece sempre de parecer prévio favorável da CITE.

- 2.3. A CITE emitiu parecer sobre o caso em análise, o Parecer n.º 1/CITE/2004.

O primeiro pedido da trabalhadora, para prestar o seu trabalho na modalidade horária de jornada contínua, foi realizado em 11 de Novembro de 2003, e foi objecto de recusa por parte do ..., com idênticos fundamentos aos que hoje são novamente apresentados para fundamentação da recusa da prática deste horário.

Quanto a este primeiro pedido, a Comissão foi, então, de parecer que: *“3.1. (...) a CITE não se opõe à intenção de recusa do ... em conceder a prestação de trabalho em jornada contínua (...) porque o pedido da trabalhadora não obedece aos requisitos legais”*.

- 2.4. Aquela situação está hoje ultrapassada, tendo a trabalhadora dirigido novo pedido, nos termos e conforme os requisitos exigidos no n.º 7 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.

Tendo esse novo pedido, merecido, uma vez mais, uma intenção de recusa por parte do ..., cabe à CITE, nos termos da legislação em vigor, verificar o preenchimento dos requisitos que a lei impõe para essa recusa.

2.4.1. Torna-se, assim, oportuno mencionar o que o Regulamento dos Horários de Trabalho, versão de 10.04.1992, em vigor no ..., refere sobre este assunto:

“Com fundamento em situações excepcionais (...)” o trabalho em regime de jornada contínua “é aplicável aos trabalhadores dos serviços centrais, regionais e locais.”

A CITE tem repetidas vezes, referido que o direito dos pais trabalhadores à prestação de trabalho na modalidade de jornada contínua, dentro dos requisitos impostos pela lei, não reveste carácter excepcional. E fê-lo, uma vez mais, no Parecer n.º 24/CITE/2003, referente ao pedido de prestação de trabalho em jornada contínua, realizado por uma trabalhadora no Centro ..., em que se afirma: “(...) 2.4.2. *A protecção de direitos constitucionais, como a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, revestem-se de um elevadíssimo interesse público e devem ser inseridos nos critérios de gestão dos recursos humanos, pois só assim se poderá pretender uma melhor produtividade, consequência directa do respeito pelos direitos de cada um e de todos.*

(...) chama-se a atenção para o facto do n.º 2 do artigo 23.º do Regulamento dos Horários de Trabalho, em vigor no ..., que data de 10.04.1992, não estar totalmente de acordo com a legislação em vigor, no que respeita à exigência do fundamento em situações excepcionais. Desta forma, à luz do disposto no artigo 9.º do Código Civil, sobre interpretação da lei, este normativo deve ser interpretado tendo em conta a unidade do sistema jurídico, as circunstâncias em que a lei foi elaborada e as condições específicas do tempo em que é aplicada, e assim deverá contemplar também e além das referidas situações excepcionais outras como as previstas no artigo 19.º da LPMP e nos artigos 17.º e 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.”

2.4.2. Nestes termos, e não havendo necessidade de apelar à construção de razões justificativas para o exercício deste direito, caberá, na ausência de menção legal, concretizar, em cada caso, os fundamentos que de forma meramente exemplificativa, poderiam justificar a excepcionalidade da recusa do seu exercício.

De facto, o direito que se visa exercer está dependente da aceitação por parte da entidade empregadora, pois obviamente, é a esta que cabe distribuir, organizar, e disciplinar o trabalho que é desenvolvido sob a sua superintendência. Ora, o legislador não ignorou as necessidades das empresas, tendo previsto que a prestação de trabalho nestas condições dependa do acordo da empresa. Mas também quis, nitidamente, condicionar a possibilidade de recusa,

restringindo-a a razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, proibindo, ainda que de forma indirecta, decisões arbitrárias.

Ora, o equilíbrio terá de ser encontrado através da conjugação destes dois interesses, aparentemente conflitantes.

A prestação de trabalho em regime de jornada contínua, é uma prestação de trabalho em regime de tempo completo, e como tal, não implica para o trabalhador a diminuição do seu volume de trabalho, nem tão pouco, a redução da qualidade desse trabalho.

Em causa está apenas o exercício de um direito, que mereceu da parte do legislador nacional, uma consagração constitucional, e que é o direito à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

2.4.3. Os Centros ..., cumprem seguramente uma missão de elevadíssimo interesse público e bem comum.

Mas o direito à criação de uma família, é um bem comum, e o dever de zelar pela sua estabilidade, é também de altíssimo interesse público.

Ora, a defesa do interesse público que aqui está em causa, cabe, por força dos artigos 17.º e 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, nas atribuições da CITE, e por isso integra-se na sua missão, cabendo a esta Comissão independente, o dever de apreciar, em cada caso concreto que lhe é submetido, as situações de conciliação da vida profissional com a vida familiar.

2.4.4. Como já foi referido em anteriores pareceres, nomeadamente no Parecer n.º 37/CITE/2003 “*não são suficientemente demonstradas com dados concretos as consequências no atendimento dos utentes resultantes de um eventual deferimento do pedido da trabalhadora.* 2.6 *Não se põe em causa que as alterações à organização do tempo de trabalho levante algumas dificuldades a muitos empregadores e o caso do Centro de ... será, admite-se, uma dessas situações dado que essas alterações alteram em maior ou menor grau a organização existente.*

No entanto, a expressão “... razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa ...”, constante do n.º 2 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, deverá ser entendida como respeitando a situações em que as consequências são graves ou mesmo insuportáveis para o empregador e não qualquer tipo de perturbação, a qual sempre se verificará nestes casos, sob pena de o direito a trabalhar em jornada contínua acabar por ceder na prática sem que para tal sejam apresentadas razões que o justifiquem.

Por outro lado, a formulação constante do n.º 2 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro (“a entidade patronal apenas pode recusar ...”) significa que se pretendeu restringir a possibilidade de recusa do empregador à prestação de trabalho em jornada contínua.

No caso vertente, a existirem razões válidas para indeferir a pretensão da trabalhadora, deveriam as mesmas ter sido expostas de forma concreta e pormenorizada o que não se verificou.”

Também no caso em análise, nem na intenção de recusa, nem na exposição de motivos, se concretizam as razões que poderiam justificar a recusa do gozo do direito à prestação de trabalho em jornada contínua.

De facto, não se indica em que consiste o trabalho de Conselheira de Orientação Profissional, desempenhado em concreto por aquela trabalhadora, ou qual o volume de trabalho que lhe é distribuído, ou quais as escalas de atendimento que lhe estão destinadas, ou a previsão documentada, e não meramente hipotética, das falhas que o serviço viria a sofrer em virtude desta trabalhadora prestar o seu trabalho em regime de jornada contínua.

A mera alegação em como aquele Centro sofreu um aumento acentuado do número de desempregados inscritos, não é suficiente para justificar uma razão expressa ligada ao funcionamento do Centro, uma vez que não se relaciona directamente com os horários praticados pelos funcionários, pelo que deverá merecer um tratamento autónomo, com vista à sua resolução, nomeadamente a nível da sua reorganização interna.

Ao fazer-se uma menção, que nunca poderia ser exaustiva porque a análise destes pedidos de parecer é sempre uma análise casuística, quis-se tão só explicitar que a fundamentação tem de ser expressa, concreta, referente àquele trabalhador em concreto, que desempenha aquelas funções em concreto, e que desenvolve aquele volume de trabalho em concreto, cabendo, depois, justificar o nexo causal existente entre o desempenho de facto verificado e as consequências que a mudança de horário requerido poderia provocar no funcionamento da empresa ou serviço, ou, no caso de o funcionamento da empresa ou serviço não ser afectado, a impossibilidade de substituir aquele/a trabalhador/a, apenas e só, com base na sua indispensabilidade, como é o caso, por exemplo de um pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, quando a natureza das funções desempenhadas não podem ser exercidas por outra pessoa.

No caso em apreço, fica-se sem saber a razão concreta pela qual se tornará difícil manter o nível da actividade da Orientação

Profissional, “quando na eventualidade de uma decisão favorável, 2/5 da capacidade de resposta deste sector estiverem desobrigados da sua prestação profissional a partir das 15:00 horas”.

- 2.4.5. A CITE respeita as considerações apresentadas pelo Director do Centro ..., e é solidária com as suas preocupações, por isso não tem qualquer objecção a fazer quanto à possibilidade de um acordo entre a trabalhadora e aquele Centro, no sentido desta gozar um horário flexível, mas tal só poderá ocorrer se existir esse acordo, caso contrário, nos termos da lei em vigor, a determinação de qual a modalidade horária que melhor servirá a conciliação da vida profissional com a vida familiar cabe na totalidade ao/à trabalhador/a que o requer.
- 2.4.6. Por último, far-se-á referência à questão levantada na intenção de recusa que consta do ofício de pedido de emissão de parecer prévio. Refere o Director de Departamento do ... que “(...) *caso resulte decisão favorável do pedido de Jornada Contínua, este nunca deverá ser autorizado pelo período de dois anos, conforme inicialmente requerido pela trabalhadora, mas sim, apenas, pelo período de tempo em que vigora o Contrato de Trabalho a Termo Certo celebrado com o seu cônjuge (...).*”

Quanto a esta questão, a lei apenas permite à entidade empregadora a definição do horário em jornada contínua a ser praticado pelo/a trabalhador/a, nos termos do n.º 9 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Maio.

Quanto ao tempo de duração da mesma, a indicação pertence ao requerente, dentro dos limites fixados no artigo 19.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, o qual estará, no entanto, dependente da manutenção dos requisitos legais que fundamentam o pedido.

III – CONCLUSÕES

- 3.1. A prestação de trabalho em regime de jornada contínua, é uma prestação de trabalho em regime de tempo completo, e como tal não implica para o trabalhador a diminuição do seu volume de trabalho, nem tão pouco, a redução da qualidade desse trabalho.
- 3.2. A CITE tem, repetidas vezes, referido que o direito dos pais trabalhadores, com filhos menores de 12 anos, a prestarem trabalho na modalidade de jornada contínua, dentro dos requisitos impostos pela lei, não reveste carácter excepcional, não carecendo da invocação de razões justificativas para o seu exercício.

Já no que concerne à recusa da prática do regime horário de trabalho em jornada contínua, e nos termos da lei vigente, é necessário concretizar, em

cada caso, os fundamentos que justifiquem a excepcionalidade da recusa do seu exercício.

- 3.3. Não tendo sido concretizadas, no caso em análise, e nos termos do que ficou referido no ponto 2.4.4., deste parecer, as razões que poderiam justificar a recusa do gozo do direito à prestação de trabalho em jornada contínua, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da pretensão da trabalhadora, ..., cabendo à entidade patronal a elaboração dos horários em jornada contínua, nos termos do n.º 9 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, tendo em consideração o princípio constitucional da conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 5 DE ABRIL DE 2004

PARECER N.º 15/CITE/2004

Assunto: Substituição de médico, prestador de serviços na área de medicina do trabalho
Eventual discriminação com base no sexo
Processo n.º 86/2001

I – OBJECTO

1.1. Em 29.10.2001, a CITE recebeu do Gabinete de Sua Excelência a Secretária de Estado para a Igualdade, a exposição do Senhor Dr. ..., médico, cujo conteúdo é em síntese o seguinte:

- 1.1.1. *“1.º – Para além de desempenhar a minha profissão em regime liberal, desde há alguns anos que me encontro ligado profissionalmente a uma sociedade denominada ‘..., Lda.’, a qual se dedica à prestação de serviços na área da medicina do trabalho;*
- 2.º – Em 1994, fui contactado, a título pessoal, pela (...) para ali prestar serviços de medicina do trabalho;*
- 3.º – Todavia, por razões de eficiência fiscal, declinei o convite pessoal, tendo sugerido que fosse a referida ‘...’ a ser contratada para a prestação dos ditos serviços, o que implicaria, em qualquer caso, que fosse eu o médico indicado pela sobredita sociedade para a prestação de tais serviços junto da ...;*
- 4.º (...) De notar que já então se verificava que os quadros de pessoal ao serviço dessa ... eram maioritariamente preenchidos por mulheres, o que parece não ter constituído qualquer tipo de impedimento para o convite que então me foi endereçado;*
- 5.º (...) fui abordado em meados de 2000 por um membro dessa Mesa, que me propôs verbalmente (tendo o cuidado de referir que o fazia por sugestão da Madre Superiora ...), que deixasse de efectuar o exame dos seios das trabalhadoras, substituindo-o por mamografia, se fosse considerada necessária. Escusado será referir, que tal ingerência no desempenho da minha actividade profissional era e é intolerável, razão pela qual recusei frontalmente tal ‘proposta’;*
- 6.º Desde então, fui notando uma progressiva redução do número de pessoas submetidas a exame médico, facto que me levou a alertar a Mesa Administrativa por carta de 13 de Dezembro de 2000, já que entendia que a não realização de exames médicos (de admissão, periódicos, ou por regresso ao trabalho por ausência superior a 30 dias com base em acidente ou doença), configurava uma grave infracção legal;*

7.º Na sequência da mencionada carta, fui abordado no princípio do corrente ano, pelo Provedor e Vice-Provedor da ..., que me solicitaram verbalmente (uma vez mais) que indicasse uma Médica, através da ‘...’, para me substituir na prestação de serviços profissionais naquela ..., com o argumento de que sendo maioritário o pessoal feminino que integra os respectivos quadros, seria desejável que o médico do trabalho fosse do mesmo sexo;

8.º Mais tarde, em Março deste ano, tal pedido foi renovado mediante contacto telefónico (...) de um dos membros da Mesa Administrativa da referida ... (Senhor Eng.º ...) com o meu colega e sócio da ‘...’ Senhor Dr. ...;

9.º Tal solicitação verbal mereceu uma resposta negativa por escrito da Gerência da ‘...’, em 19 de Março de 2001, na qual se referia que a minha conduta profissional era pautada por critérios de rigor científico e ético, aliás atestada pelos quase 7 anos de actividade desenvolvida nessa ..., sem qualquer reclamação do meu conhecimento, pelo que essa solicitação mais não era do que uma discriminação em função do sexo, atentatória dos mais elementares princípios constitucionais e legais em vigor;

10.º A resposta não se fez esperar, já que em 06 de Abril é comunicada formalmente (desta feita, por escrito, com registo e aviso de recepção) a rescisão do contrato de prestação de serviços que ligava a ... à ‘...’;

11.º Tais factos, pela sua gravidade, foram por mim relatados à Ordem dos Médicos, a qual considera existir uma grave violação do princípio da igualdade e da não-discriminação (artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa), tendo-me aconselhado, para além do recurso às vias judiciais (através da ‘...’), a participar o sucedido à Comissão Parlamentar dos Direitos Humanos e à Provedoria de Justiça;

12.º Por entender, porém, que a ..., pela sua história e pergaminhos, merece outro tratamento que não o recurso às vias judiciais, solicitei por escrito à ... que atestasse a qualidade e o rigor do meu desempenho profissional ao serviço dessa ..., e a existência de qualquer reclamação fundada (e averiguada internamente) quanto aos exames médicos efectuados ao longo destes anos;

13.º Todavia, a resposta não foi totalmente satisfatória, já que (...) omitiu-se a apreciação sobre o rigor e a competência dos serviços por mim prestados (...);

14.º (...) não prescindo de ver reparado o meu bom-nome e a minha integridade e dignidade profissional (...);

(...)”

- 1.1.2. O exponente junta sete documentos:
- Carta do exponente, dirigida à Mesa Administrativa da ..., de 13 de Dezembro de 2000;
 - Carta da ..., dirigida à Mesa Administrativa da ..., de 19 de Março de 2001;
 - Carta da ..., dirigida à ..., de 6 de Abril de 2001;
 - Exposição apresentada pelo exponente ao Conselho Regional do ... da Ordem dos Médicos, em 13 de Fevereiro de 2001;
 - Ofício da Ordem dos Médicos, dirigido ao exponente, de 12 de Junho de 2001;
 - Carta do exponente, dirigida à Mesa Administrativa da ..., de 10 de Julho de 2001;
 - Carta da ..., dirigida ao exponente, de 1 de Outubro de 2001.

1.2. Em 23 de Dezembro de 2002, a CITE solicitou à ... indicação sobre a exposição referida. E em 17 de Março de 2003, recebeu resposta daquela entidade, cujo teor em síntese se transcreve:

1.2.1. “(...) *cumpre-nos informar V. Ex.^a que o assunto (...) já mereceu (...) a resposta que, no dia 01-10-2001, foi dada ao signatário da exposição, Sr. Dr. ..., bem como à Ordem dos Médicos, conforme expressamente se vê das fotocópias que se juntam (...).*”

1.2.2. É junto a esta resposta a carta enviada por aquela entidade à Ordem dos Médicos e a carta enviada ao exponente.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa consagra o princípio da igualdade nos seguintes termos:

“1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social.”¹

O mesmo diploma constitucional determina que *“1. Todos têm direito ao trabalho.*

2. Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover:

(...)

¹ Artigo 13.º da CRP.

b) A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais.”²

Ora, os princípios são normas jurídicas com um grau especialmente elevado de abstracção, essencialmente de carácter orientador, que geralmente necessitam de normas que os concretizem, possibilitando a sua invocação individual e concreta.

2.1.1. Assim, o legislador de 1979, através do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, visou criar “normas que definam o enquadramento legal adequado à transposição dos princípios constitucionais para a realidade do mundo e do direito laborais” e “mecanismos de actuação que viabilizem a aplicação prática de tais normas e princípios.”³

Atento às mudanças da realidade social, o legislador, foi sensível às situações de discriminação no mundo do trabalho, estando consciente de que a tarefa de assegurar que o sexo não funcione como limitação ao acesso a quaisquer cargos, trabalhos ou categorias profissionais, é tarefa cometida ao Estado e portanto a si próprio enquanto veículo de expressão dessa mesma vontade.

2.1.2. O Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, em vigor até à sua substituição pela normas regulamentares para as quais remete o Código do Trabalho⁴, visa garantir a igualdade de oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego, entre mulheres e homens, como consequência do direito ao trabalho consagrado na Constituição da República Portuguesa.

Para efeitos da aplicação deste diploma, discriminação é toda a distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada no sexo que tenha como finalidade ou consequência comprometer ou recusar o reconhecimento, o gozo ou o exercício dos direitos assegurados pela legislação do trabalho.

Também são consideradas nulas e de nenhum efeito as disposições dos estatutos de organizações de profissões independentes que limitem por qualquer forma o acesso das mulheres e homens a qualquer emprego, profissão ou posto de trabalho.⁵

² Artigo 58.º, n.º 2, alínea *b*) da CRP.

³ *In* Preâmbulo do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro.

⁴ Ver artigo 21.º, n.º 2, alínea *c*) da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho.

⁵ Ver artigo 4.º, n.º 2, alínea *c*) da Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, conjugado com o artigo 1.º, n.º 2 do mesmo diploma legal.

2.1.3. Este mesmo diploma criou a Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego, organismo independente, de composição tripartida, com representantes do Estado, Associações Patronais e as Associações Sindicais, com o objectivo de promover a aplicação das suas disposições.

As competências que lhe estão atribuídas, encontram-se referidas no artigo 15.º do diploma citado, e em legislação especial sobre a Protecção da Maternidade e da Paternidade, nomeadamente o artigo 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e nos artigos 17.º e 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.

Assim, à CITE, no âmbito do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, compete promover a igualdade de oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego, entre mulheres e homens, como consequência do direito ao trabalho consagrado na Constituição da República Portuguesa, visando a análise das situações de distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada no sexo, cuja finalidade ou consequência comprometa ou recuse o reconhecimento, o gozo ou o exercício dos direitos assegurados na legislação do trabalho.

Também tem competência para analisar possíveis situações de discriminação no acesso a postos de trabalho, ou no acesso a determinada profissão.

A actuação da CITE, em sede de promoção da igualdade de oportunidades circunscreve-se às situações de trabalho subordinado, regulado pela legislação do trabalho, não abrangendo, assim, os casos de trabalho independente, a não ser na situação de discriminação no acesso a determinada profissão.

Embora seja esta a lei actualmente em vigor, certo é que a Directiva 2002/73/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002, que altera a Directiva 76/207/CEE, do Conselho, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, e cuja transposição para o ordenamento jurídico português, está prevista no artigo 2.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho, determina a aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres, tal significando a não existência de discriminação directa ou indirecta em razão do sexo, nos sectores público e privado, incluindo os organismos públicos, no que diz respeito ao trabalho independente ou à actividade profissional, incluindo os critérios de selecção e as condições de contratação, seja qual for o ramo de

actividade e a todos os níveis da hierarquia profissional, incluindo a promoção.⁶

É assim de antever que a nova regulamentação referida no Código do Trabalho venha determinar competências na área do trabalho independente, atendendo a que o artigo 6.º da referida directiva vem impor aos Estados-membros a adopção de medidas que assegurem que todas as pessoas lesadas pela não aplicação do princípio da igualdade de tratamento possam recorrer a processos judiciais e/ou administrativos, para exigir o cumprimento das obrigações impostas pela presente directiva, mesmo depois de extintas as relações no âmbito das quais a discriminação tenha alegadamente ocorrido.⁷

2.2. Muito embora CITE não disponha de competência para se pronunciar sobre questões de igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, que decorram de relações jurídicas de trabalho independente, será contudo útil referir alguns aspectos esclarecedores sobre a questão da igualdade e proibição da não discriminação com base no sexo.

2.2.1. A Directiva mencionada, admite que os Estados-membros possam prever uma diferença de tratamento no acesso ao emprego relacionada com o sexo, desde que essa diferença seja justificada pela natureza das actividades profissionais específicas, ou pelo contexto da sua execução. A característica sexual tem ainda que constituir um requisito genuíno e determinante para o exercício daquela actividade. E exige-se ainda, que o objectivo seja legítimo e o requisito proporcional⁸.

Antes da alteração da Directiva invocada, o normativo em causa previa a possibilidade de os Estados-membros excluírem certas actividades profissionais do âmbito de aplicação da Directiva, sendo para isso exigidos determinados requisitos, como a natureza e condições de exercício das actividades em que o sexo constituísse uma condição determinante.

Esta possibilidade ampla de criação de derrogações ao princípio da igualdade deu origem a vários acórdãos do Tribunal de Justiça das Comunidades, no sentido de estabelecer uma interpretação restritiva daquele preceito, exigindo a observância do princípio da proporcionalidade que obriga a que as derrogações não ultrapassem os

⁶ Ver artigo 3.º, alínea a) da Directiva 2002/73/CE, de 23 de Setembro.

⁷ Ver artigo 8.ºA, n.º 1 da Directiva 2002/73/CE, de 23 de Setembro.

⁸ Ver artigo 2.º, n.º 6 da Directiva 2002/73/CE, de 23 de Setembro.

limites do adequado e necessário para atingir o fim prosseguido.⁹ Esta jurisprudência encontra-se hoje positivada no n.º 6 do artigo 2.º da Directiva referida, nos termos da alteração operada àquele diploma no ano de 2002.

2.2.2. Retira-se, do que atrás ficou exposto, que, como aliás se referiu no ponto 2.1., a determinação do que constitui ou pode não constituir discriminação, compete ao legislador nacional, observando os princípios e limites impostos pelas normas comunitárias.

Não é, assim, ao particular que cabe determinar as excepções ao princípio da igualdade em razão do sexo.

2.2.3. O Estado Português, ainda que em 1979 não estivesse vinculado ao direito comunitário, estabeleceu alguns casos de excepção a este princípio, constantes do n.º 3 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, onde determinou que não constitui discriminação o facto de se condicionar o recrutamento a um ou outro sexo nas actividades da moda, da arte ou do espectáculo, quando tal seja essencial à natureza da tarefa a desempenhar, tornando-a qualitativamente diferente quando prestada por um homem ou por uma mulher.

Fora destes casos legalmente previstos, e nas relações laborais a que se aplique o regime legal para o sector privado, será de entender como práticas discriminatórias as situações que, carecendo de fundamentação, condicionem a escolha para o desempenho de determinada actividade a um dos sexos, porque se entenderá que estes casos são fundados em juízos arbitrários.

2.2.4. Contudo, é de referir que a CITE já se pronunciou sobre situações em que o Estado empregador entendeu condicionar determinado recrutamento a um dos sexos, tendo esta Comissão entendido que, no caso em análise, “2.4. (...) a criação de dois contingentes um feminino e outro masculino, não é por si só justificativo da existência de discriminação com base no sexo, atenta a natureza do cargo desempenhado e a necessária diferença qualitativa quando prestado por um dos sexos (...)”, e tendo considerado que “3.2. (...) a entidade empregadora fundamentou a medida adoptada (...)”¹⁰.

⁹ Ver a este respeito os acórdãos do Tribunal de Justiça das Comunidades, Processo C-273/97 e Processo 318/86.

¹⁰ Ver o Parecer n.º 12/CITE/2002. Neste sentido, também o Parecer n.º 11/CITE/2002.

III – CONCLUSÕES

- 3.1. A CITE, no âmbito do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, tem por objectivo promover a igualdade de oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego, entre mulheres e homens, como consequência do direito ao trabalho consagrado na Constituição da República Portuguesa, pelo que a sua actuação, circunscreve-se à promoção da igualdade entre homens e mulheres inserida numa relação de trabalho subordinado, ou no acesso a esses postos de trabalho, ou no acesso a determinada profissão. A actuação da CITE não abrange, assim, os casos de trabalho independente, com excepção das situações de discriminação no acesso a determinada profissão.
- 3.2. Face ao que antecede, a CITE delibera não se pronunciar sobre o presente caso.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 5 DE ABRIL DE 2004

PARECER N.º 16/CITE/2004

Assunto: Parecer nos termos do n.º 2 do artigo 17.º e do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho

Processo n.º 13/2004

I – OBJECTO

1. A CITE recebeu um pedido de parecer nos termos referidos em epígrafe, relativo à intenção, por parte de ..., Lda., de recusar a pretensão da trabalhadora, ..., de prestação de trabalho em horário flexível, entrado nos Serviços em 04.03.18.
2. Do processo remetido constam os seguintes documentos:
 - a) Pedido da trabalhadora, solicitando autorização para prestação de trabalho em regime de horário flexível, por um período de 2 anos, por forma a poder *levar e buscar o menino ao Infantário/Jardim de Infância, da sua exclusiva responsabilidade, que funciona das 08.00 às 20.00* (conforme declaração do Jardim Infantil que junta), e que faz parte do seu agregado familiar. Informa ainda de que a actividade profissional do marido, *vendedor comissionista, trabalhando por conta própria, tendo horários diversificados e encontrando-se muitas vezes fora do país;*
 - b) Carta da empresa, expondo os motivos da recusa, de 10 de Março, p.p., com conhecimento ao Sindicato ...;
 - c) Carta da trabalhadora com a apreciação dos motivos da empresa.
3. Os motivos da recusa são os seguintes:
 - a) Horário de funcionamento/horário de trabalho
A empresa está aberta ao público, *maxime*, das 10.00 às 23.00 horas, e aos domingos e feriados das 09.00 às 14.00.
Para este funcionamento, existem vários tipos de horários, rotativos, e aceites pelos trabalhadores aquando da sua admissão.
Visto a trabalhadora ter feito, de 1999 a 2001 o *horário-tipo 4*, em Dez/02 até Fev 04, passou ao turno da manhã, *agora, por uma questão de justiça relativa para com os restantes colegas e pelas demais razões ligadas ao funcionamento e política da ..., entende esta que é essencial que a Trabalhadora preste agora o seu trabalho no turno da tarde.*

b) Diminuição do número de trabalhadores e reorganização do trabalho após a época natalícia

A empresa faz referência à cessação de contratos, acabada a época de acréscimo excepcional da actividade da empresa, e *consequente reorganização do trabalho e redefinição dos horários de trabalho*.

c) Demissão de 3 trabalhadores

d) Maior movimento do estabelecimento no turno da tarde/Experiência da trabalhadora

A empresa tem actualmente, dentre os colaboradores a tempo inteiro, 7 no turno da manhã e só 2 no turno da tarde. E, como o período da tarde tem mais movimento, necessita aí de trabalhadores mais experientes para *melhorar substancialmente o rendimento do turno da tarde* (a trabalhadora é a segunda mais antiga em ...), admitindo-se a hipótese de deslocar mais gente para o turno da tarde.

e) Formação profissional

A empresa refere que *as alterações de horário, bem como a mudança de secção ... integra-se na necessidade de dar formação profissional a todos os trabalhadores*, a fim de melhor servir.

E sempre se mostrou *atenta à situação pessoal dos seus funcionários, nomeadamente à tentativa de conciliação das respectivas vida profissional e pessoal*.

f) Por fim, a empresa refere ter tido conhecimento de que mais duas trabalhadoras solicitaram a passagem ao regime de horário flexível no mesmo estabelecimento.

4. A trabalhadora, por seu turno, por carta de 16 de Março, veio explicar melhor as razões da pretensão e rebater alguns dos motivos apontados pela empresa. Diz a trabalhadora:

É verdade que cumpriu os 2 turnos. Mas, em Dez/2002, *deixou de contar com a avó do menino que saiu de Portugal* e, por isso, *foi-lhe permitido cumprir o horário das 09.00 às 18.00 horas*. Estes *condicionalismos ainda se mantêm*. Assim, não pode cumprir o horário da tarde.

O seu trabalho é a fonte do seu rendimento e espera ser possível o encontro de uma solução que não seja cair no desemprego.

Diz também que a empresa omitiu o pessoal que começa às 18.00 horas (cerca de 7 pessoas), que o estabelecimento conta com cerca de 16 trabalhadores no total, alguns a tempo parcial.

Mais diz que tem colegas sem relevantes encargos familiares.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

5. Expostas as razões das partes, cumpre analisar se a entidade patronal pode, ou não, recusar a pretensão da trabalhadora de praticar o regime de horário flexível e se esta pode legitimamente solicitar tal regime.
6. A trabalhadora é mãe de um filho, de 4 anos, que faz parte do agregado familiar e, por isso, nos termos do n.º 1 do art.º 19.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na redacção dada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, por um período de 2 anos.
7. A empresa, na informação prestada à trabalhadora sobre a intenção da recusa, pretende demonstrar que o deferimento do regime de trabalho pretendido causaria prejuízos ao seu funcionamento face ao maior afluxo de clientes no turno da tarde, por um lado, e, por outro, ao facto da trabalhadora, porque a segunda mais antiga, ser também das mais experientes. Acresce ainda o facto de ser política da empresa praticar horários rotativos, a fim de preservar uma justiça relativa com os restantes colegas (além de prover a uma formação profissional).
8. Na sua resposta a trabalhadora refuta as razões expendidas pela empresa (supra ponto 1.4.) .
9. As funções desempenhadas pela trabalhadora, de operadora, que se traduz na venda aos clientes dos artigos de brinquedos, prestando toda a actividade necessária a um bom desempenho de tal tarefa, aconselhando, esclarecendo dúvidas, etc., requer, com efeito, alguma formação e experiência.
10. Ora, tendo, de um lado, uma trabalhadora sem familiares residindo próximo (o que quer dizer só) e encontrando-se o pai do menor em constantes deslocações profissionais, até para fora do país (anote-se que a empresa, de algum modo conhece a situação “... estando consciente de que o horário de trabalho atribuído implica dificuldades na conciliação com a respectiva vida pessoal”) e, de outro, um serviço de vendas de brinquedos para criança em loja e contactos com clientes, estas não são, no entanto, tão difíceis e complexas de desempenhar que não possam ser asseguradas por outros trabalhadores, de resto já com alguma antiguidade na empresa (admitidos em 2001, além dos que fazem o turno das 18.00 às 23.00 horas e que prestam serviço no turno da tarde). Parece que, concedendo o horário pretendido à trabalhadora, não se onera a empresa.
Igualmente, a formação profissional, que parece traduzir-se na mudança de secção e diversificação de tarefas, pode ser assegurada no turno da manhã.

11. Face a estas circunstâncias, o princípio constitucional da conciliação da actividade profissional com a vida familiar deve prevalecer. E, segundo jurisprudência do Tribunal Constitucional em matéria de igualdade, cumpre tratar igualmente o que é igual e desigualmente o que é desigual.

III – CONCLUSÃO

12. Face ao exposto, e considerando os interesses em presença, a CITE é de parecer que não se encontram preenchidos os requisitos legais previstos no n.º 2 do art.º 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, pelo que ..., Lda., tendo em consideração o princípio constitucional da conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do art.º 59.º da C.R.P., deve conceder à trabalhadora ... autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível com o objectivo de acompanhar o filho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 5 DE ABRIL DE 2004

PARECER N.º 17/CITE/2004

Assunto: Parecer prévio nos termos do artigo 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho

Processo n.º 14/2004

I – OBJECTO

- 1.1. Em 29.03.04, deu entrada na CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., apresentado pela empresa ... S.A., nos termos do art.º 24.º do Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do art.º 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.
- 1.2. Em anexo ao pedido de parecer, a empresa enviou fotocópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora, integrando os seguintes documentos:
 - Participação da directora comercial da ..., de 12/02/04;
 - Reclamação apresentada por uma cliente;
 - Talão de controlo de qualidade n.º 1460 relativa à reclamação;
 - Adenda à participação de 12/02/04;
 - Dois autos de declarações;
 - Nota de culpa e carta da empresa comunicando à trabalhadora a intenção de despedimento;
 - Aviso de recepção e respectivo talão de aceitação dos CTT.
- 1.3. Não consta do processo a resposta da trabalhadora à nota de culpa. No entanto, o aviso de recepção acima mencionado encontra-se datado e rubricado.

Na carta em que solicita a emissão de parecer prévio, dirigida à delegação do IDICT de ..., a empresa refere o seguinte: *“A trabalhadora não apresentou defesa. A trabalhadora apresentou em 04/03/2004 declaração de entrada em 29/02/2004 no Hospital ... por motivo de aproximação de parto”*.
- 1.4. A nota de culpa enviada à arguida contém, em resumo, os seguintes factos:
 - 1.4.1. A arguida é responsável da loja da ... no centro comercial ..., em Lisboa;
 - 1.4.2. Em 07/02/04, uma cliente apresentou uma reclamação relativa a um pólo que comprara nessa loja, o qual debotara com a lavagem;
 - 1.4.3. A arguida decidiu não trocar a peça em questão;

- 1.4.4. Face a essa recusa, a cliente enviou à empresa, em 11/02/04, um *e-mail* solicitando uma resposta técnica, por escrito, sobre o motivo da não aceitação da reclamação;
 - 1.4.5. A arguida não remeteu ao sector de controlo de qualidade da empresa, em ..., o talão de controlo de qualidade respeitante àquela reclamação;
 - 1.4.6. Ao ser questionada pela directora comercial sobre o assunto, respondeu que as instruções para não trocar a peça tinham sido dadas por alguém da sede;
 - 1.4.7. Mais tarde, porém, reconheceu que tinha sido ela, arguida, quem decidira não trocar a peça;
 - 1.4.8. O talão de controlo de qualidade foi remetido à sede da empresa, por fax, em 12/02/04, e contém a expressão manuscrita “*não trocamos*”;
 - 1.4.9. Em 26/02/04, a directora comercial deslocou-se à loja da ... no centro comercial ..., em Lisboa, para averiguar da autoria da referida expressão manuscrita;
 - 1.4.10. Tendo solicitado à arguida o talão de controlo de qualidade que continha aquela expressão, respondeu a mesma arguida que a tinha destruído.
- 1.5. Conclui-se, deste modo, na nota de culpa que a arguida cometeu várias faltas muito graves dado que:
- 1.5.1. Não resolveu prontamente perante a cliente o problema de qualidade da responsabilidade da empresa, o que é susceptível de depreciar o conceito de que esta goza e que é essencial;
 - 1.5.2. Desobedeceu a ordem expressa no sentido de serem acolhidas, tratadas e decididas as reclamações apresentadas pelos clientes em matéria de qualidade;
 - 1.5.3. Procurou alijar responsabilidades através da prestação de falsas informações sobre o ocorrido e sonegou provas, o que revela falta de lealdade para com a entidade patronal e companheiras de trabalho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 10.º, n.º 1 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. 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 daquelas trabalhadoras se presume feito sem justa causa (n.º 2 do art.º 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio).
- 2.3. Importa, pois, analisar se o despedimento da trabalhadora ... se insere nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez, nos quais se incluem naturalmente a prática de actos que possam constituir justa causa de despedimento, ou se, pelo contrário, a ... praticará um acto discriminatório em função do sexo caso concretize a intenção de despedir a referida trabalhadora.
- 2.4. Atendendo a que não consta do processo disciplinar a resposta à nota de culpa, qualquer conclusão sobre os actos ou omissões praticados pela arguida, bem como sobre o grau de culpabilidade da mesma, será exclusivamente baseada nos elementos de prova apresentados pela empresa. Tendo em conta que o ónus de provar que existe justa causa cabe ao empregador, resta saber se a prova feita no processo disciplinar é suficientemente sólida para permitir concluir que a conduta da trabalhadora constitui justa causa de despedimento.
- 2.5. No ponto 3 da nota de culpa refere-se que “*As normas da empresa, vão no sentido de trocar sempre e sem qualquer reserva as peças apresentadas pelos clientes com problemas de qualidade, nomeadamente as que debotam*”.

Não se põe em causa que tais normas possam eventualmente existir na empresa. A questão relevante nesta matéria é que não resulta do processo disciplinar uma clara demonstração da existência dessas normas e dos meios utilizados para que essas normas sejam, não só conhecidas dos destinatários, como inequívocas em termos de aplicação prática.

Na situação que originou o processo disciplinar, não se afigura cabalmente demonstrado que, no caso da reclamação apresentada pela cliente, existissem normas ou instruções claras no sentido de adoptar um determinado procedimento. Em consequência, entendemos que, mesmo que se considere provado que foi a arguida quem decidiu não proceder à troca da peça de vestuário, objecto da reclamação apresentada pela cliente, suscita alguma dúvida a imputação à arguida de um acto de desobediência a ordem expressa, conforme consta do ponto 31.º da nota de culpa.

No entanto, trata-se de um aspecto decisivo neste processo uma vez que, estando na origem de todo o problema a reclamação apresentada por uma cliente, a aplicação das referidas *normas da empresa* teria evitado a sequência de actos e omissões que a empresa considera ilícito disciplinar.

Por outro lado, reportando-nos às observações feitas no ponto anterior, e tendo em consideração o disposto no n.º 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, parece-nos que o comportamento da arguida não surge no processo disciplinar devidamente enquadrada no designado *quadro de gestão da empresa*, isto é, não resulta devidamente salientado que a conduta da trabalhadora poderia e deveria ter sido diferente face aos procedimentos e às normas de funcionamento da empresa, não se explicitando, designadamente, quais os prejuízos em concreto sofridos pelo empregador.

- 2.6. Apesar da censura que a conduta da trabalhadora em alguns aspectos pode merecer, a aplicação da sanção de despedimento, no caso vertente, não nos parece suficientemente fundamentada, quer no que respeita à gravidade da infração, quer quanto à culpabilidade da arguida, elementos aferidores da correcta aplicação do princípio da proporcionalidade (artigo 367.º do Código do Trabalho).
- 2.7. Mais relevante, porém, é a questão que se coloca relativamente à observância do princípio do contraditório, isto é, a de saber se o direito de defesa da arguida foi devidamente acautelado.
Com efeito, a empresa enviou, em 02/03/04, à arguida a nota de culpa. Nessa data poderia não ter conhecimento da eventual impossibilidade de a mesma responder.
Porém, em 23/03/04, data em que solicitou o parecer prévio (o qual remeteu para a delegação do IDICT de ...), a empresa tinha conhecimento de que a arguida dera entrada no Hospital ..., em 29/02/04, por *motivo de aproximação de parto*.
- 2.8. O facto de o aviso de recepção dos CTT, comprovativo do envio da nota de culpa, se encontrar assinado no local reservado ao destinatário, apenas permite admitir que a arguida, ou alguém do seu agregado familiar, terá recebido a referida nota de culpa.
Questão diferente e decisiva na situação presente é a de saber se a arguida estaria em condições de produzir a sua defesa. A condição física e psíquica da arguida a partir do dia 29/02/04, incluindo os 10 dias úteis para consultar o processo (artigo 413.º do Código do Trabalho), não é conhecida. Por outro lado, não consta do processo qualquer relato ou comprovação de que a empresa tenha procedido a alguma diligência no sentido de verificar se, nas circunstâncias em que se encontrava, seria possível à arguida apresentar a sua defesa para, em caso de impossibilidade de o fazer, abrir novo prazo para resposta à nota de culpa.
- 2.9. Face ao que acima se expôs, deveremos concluir que houve no caso vertente ofensa do princípio do contraditório, o que porá em causa a eventual decisão de proceder ao despedimento da arguida, conforme decorre do disposto no artigo 430.º, n.º 2, alínea *a*) do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÕES

- 3.1. Na sequência do exposto, conclui-se que a ... não ilidiu a presunção prevista no artigo 24.º, n.º 2 da Lei de Protecção da Maternidade e da Paternidade, publicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, uma vez que não resulta do processo disciplinar instaurado à arguida que o eventual despedimento da trabalhadora se incluía numa situação excepcional não relacionada com a gravidez.
- 3.2. Concluindo-se, assim, que o despedimento, a ocorrer, constituirá uma prática discriminatória em função do sexo, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 26 DE ABRIL DE 2004

PARECER N.º 18/CITE/2004

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro

Processo n.º 15/2004

I – OBJECTO

- 1.1. Em 02.04.2004, a CITE recebeu do Gerente da ..., Lda., com sede na Rua ..., ..., um pedido de parecer prévio, ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, em virtude da “intenção de recusa da prorrogação por um ano do regime de prestação de trabalho a tempo parcial”, requerida pela trabalhadora ao seu serviço, Dra. ...
- 1.2. Segundo a entidade patronal, a trabalhadora exerce funções no Departamento Farmacêutico na área regulamentar, que “é uma área estritamente confidencial (desenvolvimento clínico, farmacêutico e tecnológico de investigação da ...)” e “tem as funções de alta confiança de substituta da Directora Técnica, nos seus impedimentos”.
- 1.3. No seu requerimento, a trabalhadora pretende que lhe seja prorrogado por um ano a prestação de trabalho a tempo parcial, a efectuar diariamente de manhã, em virtude de ter de dar assistência às suas duas filhas de 3 e 2 anos de idade.
- 1.4. A trabalhadora declarou sob compromisso de honra que “as crianças fazem parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor não se encontra em situação de trabalho a tempo parcial e que não está esgotado o período máximo de duração do trabalho a tempo parcial”.
- 1.5. Na sua exposição de motivos, a empresa alega razões do seu funcionamento para recusar à trabalhadora a prorrogação da prestação de trabalho a tempo parcial, das quais se destacam:
A especificidade das funções que a trabalhadora requerente desempenhava constituídas por tarefas de elevada complexidade técnica e de grande responsabilidade e confiança;
Os recursos escassos de que a empresa dispõe impostos por um mercado altamente competitivo onde a introdução de algumas políticas macro-económicas, como a prática de preços do medicamento e dos genéricos impuseram um grande rigor no controlo de custos de estrutura”.
- 1.6. Acrescenta ainda a empresa que, “toda a equipa do Departamento Farmacêutico tem feito um esforço permanente de rearranjos para conseguir suprir a falta da trabalhadora requerente durante a parte da tarde ao longo do último ano, o que se tem revelado um esforço exagerado que está a pôr em

causa o cumprimento dos objectivos/exigências cada vez maiores da empresa e da legislação”.

- 1.7. Na resposta à exposição de motivos, a trabalhadora contesta os argumentos apresentados pela empresa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Estabelece o n.º 2 do artigo 17.º do citado Decreto-Lei n.º 230/2000, que “a entidade patronal apenas pode recusar a prestação de trabalho a tempo parcial com fundamento em razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, carecendo sempre tal recusa de parecer prévio favorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego”.
- 2.1.1. Portanto, a recusa da prestação de trabalho a tempo parcial tem que ser fundamentada em razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
- 2.2. As razões que a empresa apresenta ligadas ao seu funcionamento, apenas demonstram a sobrecarga de trabalho existente no Departamento onde trabalha a requerente, mas não comprovam a existência de razões, que pelo facto de a trabalhadora prestar o seu trabalho em tempo parcial, ponham em causa o funcionamento da empresa.
- 2.2.1. Aliás, perante tal situação, a posição da empresa só se justificaria se se comprovasse a impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta fosse indispensável, mas também, neste caso, tal não ocorre, dado que a empresa, conforme refere na sua exposição de motivos, já tinha procedido à substituição da trabalhadora, aquando do seu primeiro requerimento para prestação de trabalho a tempo parcial, no ano transacto.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE emite parecer desfavorável à recusa da entidade patronal em autorizar a prorrogação da prestação de trabalho em tempo parcial, requerido pela trabalhadora ... constante do seu requerimento de 12.03.2004.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 26 DE ABRIL DE 2004, COM O VOTO CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA

PARECER N.º 19/CITE/2004

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 17.º e do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro

Processo n.º 16/2004

I – OBJECTO

1.1. A CITE recebeu da Gestora de Recursos Humanos do ..., Lda., em 14 de Abril de 2004, pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho na modalidade de jornada contínua ou horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., a prestar trabalho na loja daquela empresa, em ..., nos seguintes termos:

“Na sequência de requerimento apresentado pela nossa trabalhadora ..., com data de 12 de Março de 2004, solicitando a alteração do seu horário de trabalho para o horário que lhe permita ficar disponível a partir das 18.00 horas, com folgas fixas ao Sábado e Domingo (...).

O referido requerimento foi recepcionado nos nossos serviços a 15 de Março de 2004, tendo sido comunicada à trabalhadora a intenção desta empresa de recusar o requerimento apresentado por carta enviada a 31 de Março de 2004.

Efectivamente, esta empresa não poderá responder positivamente ao pedido apresentado pela referida trabalhadora por razões expressas ligadas ao seu funcionamento.

(...) os estabelecimentos da ... estão abertos ao público todos os dias, incluindo sábados e domingos, das 9.00 horas da manhã às 22.00 horas. Existe, por esse motivo, necessidade de assegurarmos a presença dos nossos colaboradores na loja de forma a poder ser prestado um atendimento de qualidade aos nossos clientes.

Esta situação aplica-se a todos os nossos colaboradores e não será possível abrir uma excepção, sobre pena de impedirmos o normal funcionamento da empresa.

Refira-se que, dos 37 trabalhadores do estabelecimento a que a referida trabalhadora está afectada, 5 têm filhos menores de 12 anos, pelo que se encontram abrangidos pelo regime do art.º 17.º (...). Por esta razão, considera esta empresa ser impossível satisfazer futuros requerimentos que possam vir a ser apresentados (...) porquanto tal facto poderá pôr em causa o funcionamento tanto daquele estabelecimento, como de todos os outros de que a empresa é titular.

A aceitação por parte desta empresa do requerimento apresentado (...) colocaria em causa o funcionamento tanto do estabelecimento como da secção a que esta está afectada, como também prejudicaria os demais

*trabalhadores daquele estabelecimento, os quais seriam forçados a alterar os seus horários de trabalho por forma a colmatar a falta da trabalhadora em causa. Por outro lado, sendo o horário rotativo, também as folgas são rotativas, e ao atribuir-se a uma trabalhadora folgas fixas ao Sábado e ao Domingo, os demais trabalhadores ficariam prejudicados porquanto não poderá haver mais do que um com folga naqueles dias (os de maior afluência de clientes).
(...)”*

1.1.1. São juntos ao processo os seguintes documentos:

- Carta da empresa, datada de 31 de Março de 2004, dirigida à trabalhadora, contendo a indicação da intenção de recusa e exposição de motivos;
- Requerimento da trabalhadora, datado de 19 de Fevereiro de 2004, e carta datada de 8 de Março de 2004, enviando o requerimento para os Recursos Humanos da empresa, e de onde consta a indicação de que a trabalhadora tem um horário de trabalho das 13.00 horas às 23.00 horas.

1.2. No requerimento apresentado pela trabalhadora, e na carta de envio desse requerimento para os Recursos Humanos da empresa, constam sucintamente as seguintes afirmações:

“(...) venho pelo presente requerer, pelo período de um ano, que me seja atribuído um horário de trabalho contínuo e ou flexível, que me permita ficar disponível a partir das 18.00 horas, com folgas ao Sábado e Domingo, dado ter dois filhos menores (...).

(...)

(...) Pelo menos pretendo, que me seja concedido um horário fixo diurno, de forma a poder conciliar o meu trabalho, com a educação e saúde dos meus filhos (...).

O horário de trabalho que tenho é das 13.00 h. às 23.00 horas. (...)”

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.”

Em estreita ligação com este princípio, está o disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa para reforçar a garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores, consagrando 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. O artigo 19.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, alterada e republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio – Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade (LPMP) –, concede aos pais trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos o direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível em condições a regulamentar.

Os artigos 17.º e 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, consagram para os trabalhadores abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho a possibilidade de trabalhar em tempo parcial, jornada contínua ou horário flexível.

Para tal, e no cumprimento do n.º 7 do referido artigo 18.º, deve o/a trabalhador/a requerer, por escrito, à entidade empregadora a prestação de trabalho em jornada contínua ou horário flexível, com antecedência de 30 dias, indicando o prazo em que pretende praticar esse regime de horário, bem como declarar, sob compromisso de honra, que o outro progenitor ou adoptante tem actividade profissional, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e que a criança faz parte do seu agregado familiar.

Por remissão do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, é aplicável o regime consagrado nos n.ºs 2 a 6 do artigo 17.º do mesmo diploma, pelo que a entidade patronal apenas pode recusar a prestação de trabalho em regime de jornada contínua, horário flexível ou tempo parcial, com fundamento em razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

A recusa da prestação de trabalho em regime de jornada contínua, horário flexível ou tempo parcial a um/a trabalhador/a que a tenha requerido com fundamento no artigo 19.º da LPMP, carece sempre de parecer prévio favorável da CITE.

- 2.3. Do processo instruído pela entidade empregadora, no caso de intenção de recusa da pretensão do/a trabalhador/a devem constar, nos termos do n.º 3 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, os seguintes elementos:

- a) A informação escrita da intenção de recusa e exposição de motivos, que deverá ser levada ao conhecimento do/a trabalhador/a requerente no prazo de 20 dias contado a partir da recepção do requerimento;

- b) O requerimento do/a trabalhador/a, e a apreciação escrita deste/a sobre a exposição de motivos, desde que entregue à entidade empregadora no prazo de 5 dias contados a partir da recepção da intenção de recusa e exposição de motivos.
- 2.4. Ao abrigo da legislação referida, a empresa ... remeteu à CITE o presente processo, cujo conteúdo merece as seguintes considerações:
- 2.4.1. Conforme ficou atrás referido, a CITE, nos termos das competências que lhe estão atribuídas nos artigos 17.º e 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, emite parecer prévio à intenção de recusa da prestação de trabalho na modalidade jornada contínua, horário flexível e tempo parcial, quando o pedido que deu origem a essa intenção de recusa seja realizado ao abrigo do artigo 19.º da LPMP.
- 2.4.2. Da carta de envio do requerimento apresentada pela trabalhadora resulta que esta pretende que lhe seja atribuído um horário fixo diurno.
- 2.4.3. Perante a solicitação formulada, a empresa menciona que o horário e respectivas folgas são rotativos, estando os estabelecimentos da empresa abertos ao público todos os dias, das 9.00 horas às 22.00 horas.
- 2.5. Em face desta circunstância, e atendendo ao que se dispõe no n.º 1 do artigo 189.º do Código do Trabalho, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente.
- Ora, sendo indicado como período de funcionamento dos estabelecimentos da empresa, o compreendido entre as 9.00 horas e as 22.00 horas, infere-se que a empresa possa ter trabalho por turnos, ainda que não tenha sido junto ao processo qualquer registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno, como deveria ter sido feito, atendendo ao disposto no artigo 191.º do Código do Trabalho, nem foi feita menção em como o mapa de horário de trabalho em vigor naquela empresa foi entregue na Inspeção-Geral do Trabalho, no cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 179.º do mesmo diploma.
- 2.6. A verificar-se que o pedido formulado visa a alteração do horário de trabalho por turnos que possa constar do contrato existente entre as partes, a questão em análise não se enquadra nas competências da CITE, nos termos definidos na sua lei habilitadora, que, como atrás foi mencionado, apenas se refere à competência para emissão de parecer prévio no caso de recusa da pretensão do trabalhador, com filhos menores de 12 anos, prestar o seu trabalho na modalidade de horário de trabalho em jornada contínua, horário flexível ou tempo parcial.

Nestes termos, a CITE entende não se pronunciar quanto à fundamentação da recusa do pedido formulado pela trabalhadora, por considerar que, com base nos documentos constantes do presente processo e com base no pedido por esta formulado, existe uma forte probabilidade de se estar perante uma questão relacionada com o trabalho por turnos, e portanto uma questão que não se encontra no leque de competências que lhe estão legalmente atribuídas.

- 2.7. Não obstante esta conclusão, chama-se a atenção para o disposto no n.º 2 do artigo 189.º do Código do Trabalho que refere que: “2. *Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.*”.

III – CONCLUSÕES

- 3.1. A verificar-se que o pedido formulado visa a alteração do horário de trabalho por turnos, a questão em análise não se enquadra nas competências da CITE, nos termos definidos na sua lei habilitadora.

Nestes termos, a CITE entende não se pronunciar quanto à fundamentação da recusa do pedido formulado pela trabalhadora.

- 3.2. Não obstante o que atrás se refere, e considerando o disposto no n.º 2 do artigo 189.º do Código do Trabalho, acima citado, a CITE aconselha que a empresa, na medida do possível, organize turnos que sirvam os interesses e preferências manifestadas pela trabalhadora, no cumprimento do direito constitucional à conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 26 DE ABRIL DE 2004, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP-IN

PARECER N.º 20/CITE/2004

Assunto: Despedimento de trabalhadora grávida na empresa ..., Lda.

Processo n.º 18/2004

I – OBJECTO

- 1.1. Em 19 de Abril de 2004, a CITE recebeu da Delegação do Norte da Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres um ofício datado de 16 de Abril de 2004, acompanhado de carta remetida pela empresa em epígrafe a solicitar pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., a que alude o n.º 1 do art.º 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e não ao abrigo do art.º 51.º do Código do Trabalho conforme refere o empregador na comunicação, uma vez que esta norma ainda não entrou em vigor de acordo com o art.º 52.º do Código do Trabalho.
- 1.2. Na carta dirigida à CITE pela ..., enviada para a morada da Delegação do Norte da CIDM, a gerência da empresa fundamenta o despedimento da trabalhadora com base em “dificuldades económico-financeiras”, bem como no facto de ter encerrado o escritório situado em ..., o que a obrigou à extinção do posto de trabalho da trabalhadora em questão.
- 1.3. Na mencionada carta, o empregador refere ainda ter observado o pré-aviso de 60 dias determinado por lei, e a trabalhadora ter ficado desvinculada da empresa em 01 de Março de 2004, conforme comunicação que lhe foi enviada e da qual anexa cópia.
- 1.4. Na mencionada carta consta igualmente que a dita trabalhadora se encontra grávida, mas que a empresa não possui qualquer atestado médico que comprove tal situação, para além de se encontrar desde o dia 12 de Dezembro de 2003 incapacitada para o trabalho por estado de doença, situação essa que prevê que termine em 05/03/2004.
- 1.5. A gerência da empresa termina solicitando informação sobre os montantes que serão devidos a título de compensação à trabalhadora, “pelo facto de se encontrar grávida, bem como proceder junto da Segurança Social, pelo facto de ser 1.º emprego”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Analisada a documentação enviada à CITE pela Delegação do Norte da Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, verificou-se que a trabalhadora grávida foi admitida na empresa em 01 de Outubro de 2001 e despedida em 01 de Março de 2004. Tais factos foram ainda confirmados telefonicamente pelo empregador à CITE.

- 2.2. Ora, conforme dispõe o n.º 1 do art.º 24.º da Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade (Decreto-Lei n.º 70/2000, de 04 de Maio), a cessação do contrato de trabalho promovida pelo empregador carece sempre, quanto a trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, de parecer prévio desta Comissão, nos termos do n.º 1 do art.º 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.
- 2.3. Acresce ainda que o n.º 2 do mencionado art.º 24.º refere que “o despedimento de grávidas, puérperas e lactantes presume-se feito sem justa causa”.
- 2.4. Assim, uma vez que o referido parecer prévio não foi solicitado antes de ocorrer a cessação do contrato, o despedimento é nulo nos termos do n.º 5 do art.º 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 04 de Maio, podendo a trabalhadora impugnar o despedimento e o Tribunal declarar essa nulidade.
- 2.5. Sendo o despedimento considerado inválido pelo Tribunal, a trabalhadora terá direito a ser reintegrada, se assim o pretender, ou, em alternativa ser indemnizada, nos termos do n.º 8 do citado art.º 24.º.
- 2.6. No que diz respeito à informação sobre eventuais montantes que a trabalhadora terá direito a receber da parte da entidade empregadora, trata-se de matéria da competência do Instituto de Desenvolvimento e das Condições de Trabalho (IDICT). Por outro lado, quanto à situação da empresa perante a Segurança Social por se tratar de 1.º emprego tal informação deverá ser fornecida por esta entidade.

III – CONCLUSÕES

- 3.1. Face ao que antecede, a CITE delibera que:
- 3.2. O despedimento da trabalhadora grávida ... é nulo nos termos do n.º 5 do art.º 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 04 de Maio, dado o empregador não ter solicitado o parecer prévio a esta Comissão, de acordo com o estipulado no n.º 1.º do citado art.º 24.º, cabendo ao Tribunal declarar essa nulidade.
- 3.3. Sendo o despedimento considerado inválido pelo Tribunal, a trabalhadora terá direito a ser reintegrada se assim o pretender ou, em alternativa, ser indemnizada, nos termos do n.º 8 do mencionado art.º 24.º .
- 3.4. O presente parecer seja enviado à trabalhadora e ao empregador, bem como à Inspecção-Geral do Trabalho para os devidos efeitos.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 26 DE ABRIL DE 2004

PARECER N.º 21/CITE/2004

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 17.º e do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro

Processo n.º 17/2004

I – OBJECTO

- 1.1. Em 14.04.2004, a CITE recebeu do Senhor Director do Departamento de Recursos Humanos do ... – CENTRO DE ... um pedido de parecer, “de harmonia com o disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro”, em virtude da intenção de recusar a autorização para laborar em “Jornada Contínua”, requerida pela trabalhadora ...
- 1.2. A trabalhadora é Técnica de Emprego a desempenhar funções no Centro de ...
- 1.3. No seu requerimento, a trabalhadora pretende que lhe seja concedido, a partir de 6 de Junho de 2004, pelo período de três anos a prática do horário de trabalho diário de jornada contínua, das 9.00 horas às 15.00 horas, nos termos do diploma supracitado, com fundamento na necessidade de acompanhar os seus três filhos, com onze meses, cinco e sete anos de idade, uma vez que, naquela data deixará de ter direito ao horário que lhe é concedido para aleitamento.
 - 1.3.1. A trabalhadora declara, sob compromisso de honra, que os seus três filhos fazem parte do seu agregado familiar e que o seu marido tem actividade profissional.
- 1.4. Na sua exposição de motivos, o Director do Centro de ... concordou com a informação do Chefe de Serviços, no sentido do indeferimento do requerimento em apreço, embora sublinhe que “a decisão seja qual for terá sempre que passar pela ponderação entre o interesse inegável da trabalhadora e não menos relevante dos serviços a que está adstrita”.
 - 1.4.1. Em aditamento a esta informação, encontra-se outra com o número de técnicos de emprego que prestam serviço no Centro de ... e as suas principais atribuições.
- 1.5. A trabalhadora, no uso do direito que a lei lhe confere, contestou os motivos apresentados pelo Centro de ..., frisando que o seu trabalho é feito em equipa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Estabelece o artigo 18.º, n.º 8 do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, que “à passagem a jornada contínua ou a horário flexível é aplicável o disposto nos n.ºs 2 a 6 do artigo anterior”.
 - 2.1.1. Dispõe o n.º 2 do artigo 17.º do citado Decreto-Lei n.º 230/2000 que “a entidade patronal apenas pode recusar a prestação de trabalho a tempo parcial (leia-se em jornada contínua) com fundamento em razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, carecendo sempre tal recusa de parecer prévio favorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego”.
- 2.2. Ora, vejamos se o Centro de ... fundamentou a sua exposição de motivos para recusar a prestação de trabalho em jornada contínua, em razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
 - 2.2.1. Refere o Chefe de Serviços daquele Centro de ... que este “está há bastante tempo a funcionar acima dos limites, situação que facilmente pode provocar (e provoca) a ocorrência de falhas no seu desempenho global”, “embora se reconheça que o indeferimento do pedido efectuado pela trabalhadora lhe causará inconvenientes, também, se dá por certo que o seu deferimento contribui para o agravamento das dificuldades na prestação do serviço público que está cometido a este ...”.
 - 2.2.2. Apesar da redução do tempo de trabalho que implica o horário em jornada contínua previsto no Regulamento de Horários de Trabalho do ... e da fundamentação apresentada na informação n.º ..., de ... de Abril de 2004, que, refira-se, não foi submetida ao princípio do contraditório, não se demonstra suficientemente a existência de razões concretas que, pelo facto de a trabalhadora prestar o seu trabalho em jornada contínua, ponham em causa o funcionamento do Centro, em termos de causa e efeito, pois apenas se invocam razões gerais.
 - 2.2.3. Aliás, de acordo com a legislação em vigor, nomeadamente o artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, corolário do princípio constitucional da conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P., não se pode considerar que a prestação de trabalho em jornada contínua, a tempo parcial ou em horário flexível, apenas possa ser concedida em situações excepcionais, em primeiro lugar, porque constitui um direito dos trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos, ou, independentemente da idade, em

caso de filhos deficientes, conforme dispõe o artigo 19.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e, em segundo lugar porque, relativamente ao regime geral dos horários de trabalho, se trata de um regime especial, em que a regra é a concessão aos trabalhadores nas aludidas circunstâncias, da prestação de trabalho em jornada contínua, a tempo parcial ou em horário flexível e a excepção a sua recusa, com fundamento nas razões referidas em 2.1.1., sendo, neste caso, a entidade patronal obrigada a obter parecer prévio favorável desta Comissão.

- 2.2.4. Trata-se de uma questão de organização dos serviços, em que a gestão dos recursos humanos deve prosseguir objectivos que conduzam a uma maior produtividade, através da melhoria da qualidade dos serviços prestados aos utentes, o que apenas se consegue num bom ambiente de trabalho, em que um dos estímulos é indubitavelmente, uma melhor observância dos direitos dos trabalhadores, designadamente, o direito, constitucionalmente consagrado, à conciliação entre a actividade profissional e a vida familiar.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE emite parecer desfavorável à recusa da entidade patronal em autorizar a prestação de trabalho em jornada contínua, pretendido pela trabalhadora ..., constante do seu requerimento de 01.04.2004.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE MAIO DE 2004, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA E DA REPRESENTANTE DO MINISTÉRIO DA SEGURANÇA SOCIAL E DO TRABALHO, QUE NÃO É PRESIDENTE, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

A fundamentação apresentada pelos responsáveis do Centro de ..., no sentido do indeferimento do requerimento desta trabalhadora, baseia-se em razões objectivas e suficientes que concretizam os prejuízos que poderão vir a afectar o bom funcionamento do referido Centro, no caso de um parecer favorável.

Tendo, no entanto, em conta as políticas da família, a conciliação entre a vida familiar e profissional e a justeza do interesse da trabalhadora, considero que deverá ainda ser ponderada a hipótese de um acordo que preveja a adopção de uma prestação de trabalho noutro regime, nomeadamente em horário flexível, a adequar tanto quanto possível aos interesses de ambas as partes.

PARECER N.º 22/CITE/2004

Assunto: Parecer nos termos do n.º 2 do artigo 17.º e do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho

Processo n.º 21/2004

I – OBJECTO

1.1. A CITE recebeu do Director de Departamento do ..., em 13 de Maio de 2004, pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho na modalidade de jornada contínua, apresentado pela Conselheira ... daquele ..., a prestar trabalho no Centro de ..., ..., nos seguintes termos:

1.1.1. Do pedido de parecer prévio apresentado pelo Director de Departamento dos Recursos Humanos do ..., constam sucintamente as seguintes afirmações:

“1. (...) considerando a motivação aduzida pelo Director do Centro de ..., bem como o facto da interessada, após ter sido instada, nos termos da lei, nesse sentido, ter limitada a sua pronúncia à emissão de simples opiniões pessoais, subsistem fortes razões para que o ... mantenha a intenção de recusar o pedido formulado.

2. Tanto mais quando se sabe que, detendo este Dirigente uma visão global e dinâmica da realidade no seu Centro, as considerações por si produzidas e devidamente sustentadas, assumem uma imparcialidade e validade diferentes daquela que, razoavelmente, poderá ser conferida a uma apreciação parcelar e manifestamente interessada dessa mesma realidade.

3. De facto, as unidades orgânicas locais vocacionadas para o atendimento ao público, de forma contínua, têm de assegurar as suas responsabilidades em nome do interesse público e dentro dos horários previstos, sob pena de não conseguirem garantir os requisitos mínimos de funcionamento, exigíveis para o cumprimento dos seus objectivos.

4. Ora, quando, por razões sobrejamente conhecidas, – como por exemplo o impedimento de proceder a novas admissões para a administração pública –, não existe a possibilidade de proceder à sua substituição, ainda mais evidente é a indispensabilidade da prestação da trabalhadora para o normal funcionamento do Centro. (...).”

1.1.2. Do requerimento apresentado pela trabalhadora, em 26/04/2004, constam, em síntese, os seguintes elementos:

- Pedido dirigido ao Director do Centro de ..., para prestação do trabalho em regime horário de jornada contínua, no período da manhã, a partir de 26 de Maio de 2004 e pelo período de um ano;
- Declaração sob compromisso de honra em como o cônjuge tem actividade profissional e que o filho, ..., de 3 anos de idade, faz parte do agregado familiar.

Refere, ainda a trabalhadora que:

“Este horário de trabalho é conciliável com as funções desempenhadas, estando já neste regime de trabalho em jornada contínua desde 1 de Maio de 2003.”

1.1.3. Em 07/05/2004, a trabalhadora toma conhecimento da intenção de recusa e exposição de motivos à sua pretensão, cujos conteúdos são em síntese os seguintes:

“Considerando o Parecer do Senhor Director de Centro de ..., emitido em 29 de Abril de 2004, (...) e atendendo a que se torna indispensável a sua prestação ao normal funcionamento do Centro e ainda que, por razões sobejamente conhecidas, não existe a possibilidade de proceder à sua substituição, (...), é intenção deste ... recusar o pedido (...).”

1.1.3.1. É junto ao processo o seguinte Parecer, datado de 29 de Abril de 2004:

“Face ao solicitado pela requerente, e tendo em conta a actual dotação de pessoal do Centro, e aos objectivos e metas que lhe estão fixados, sou de opinião que não deve ser autorizado a presente pretensão.

Reforça-se que as tarefas de Orientação Profissional devem estar asseguradas entre as 9 e as 17.30 horas, hora do normal funcionamento das acções que este Centro desenvolve. No entanto, em caso de deferimento, solicito desde já que seja praticado o horário entre as 10 e as 16 horas, por forma a minorar os efeitos desta opção.”

1.1.4. Na apreciação escrita da trabalhadora sobre a exposição de motivos, datada de 7 de Maio de 2004, são sucintamente apresentados os seguintes argumentos:

“(...

1) Desde a minha vinda para o Centro de ..., em Setembro de 2003, até ao fim de Abril de 2004 (...) que estive em regime de jornada contínua e nunca deixei de cumprir os objectivos e metas que me foram fixados (e que não têm dependido do horário de trabalho praticado).

- 2) *No Centro de ... existem duas Conselheiras de Orientação Profissional, pelo que poderá estar sempre presente uma (...) para responder a qualquer imprevisto ou situação não programada.*
- 3) *Estou disponível para, de acordo com a solicitação do Senhor Director do Centro de ..., praticar o horário, no regime de jornada contínua, entre as 10 e as 16 horas.*
- 4) *(...) as tarefas de Orientação Profissional são tarefas programáveis para qualquer hora do dia (...)*”.

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.”
 Em estreita ligação com este princípio está o disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa para reforçar a garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores, consagrando 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. O artigo 19.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, alterada e republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade (LPMP), concede aos pais trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos o direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível em condições a regulamentar.
 O artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, consagra, para os trabalhadores abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, a possibilidade de trabalhar em jornada contínua ou horário flexível, nos termos do artigo 19.º da LPMP a qualquer dos progenitores ou adoptantes, ou por ambos.
 Para tal, e no cumprimento do n.º 7 do referido artigo, deve o/a trabalhador/a requerer, por escrito, à entidade empregadora a prestação de trabalho em jornada contínua ou horário flexível, com antecedência de 30 dias, indicando o prazo em que pretende praticar esse regime de horário, bem como declarar, sob compromisso de honra, que o outro progenitor ou adoptante tem actividade profissional, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e que a criança faz parte do seu agregado familiar. Por remissão do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, é aplicável o regime consagrado nos n.ºs 2 a 6 do artigo 17.º do

mesmo diploma, pelo que a entidade patronal apenas pode recusar a prestação de trabalho, neste caso em regime de jornada contínua, com fundamento em razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

A recusa da prestação de trabalho em regime de jornada contínua a um/a trabalhador/a, que a tenha requerido com fundamento no artigo 19.º da LPMP, carece sempre de parecer prévio favorável da CITE.

- 2.3. Os argumentos aduzidos pelo Director do Centro de ..., de formulação genérica, não concretizada e pouco precisa, não se enquadra na justificação legal de recusa do exercício deste direito.

De facto, a alegação genérica da “*actual dotação de pessoal do Centro*”, sem concretizar efectivamente o seu número, “*os objectivos e metas que lhe estão fixados*”, mas que não estão indicados quais são, a menção do horário de funcionamento das acções que o Centro desenvolve, sem se concretizar em que medida é que esse horário condiciona a gestão da prestação de trabalho por parte da requerente, não são elementos suficientes que possam com segurança demonstrar a existência de razões expressas ligadas ao funcionamento do Centro, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

- 2.3.1. Também a justificação aduzida pelo Director do Departamento dos Recursos Humanos do ..., em como “*por razões sobejamente conhecidas – como por exemplo o impedimento de proceder a novas admissões para a administração pública –, não existe a possibilidade de proceder à sua substituição, ainda mais evidente é a indispensabilidade da prestação da trabalhadora para o normal funcionamento do Centro*”, não justifica a indispensabilidade da trabalhadora mas eventualmente a impossibilidade de substituição.

Ora, referindo a lei que existe impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, em causa estará a análise das competências desenvolvidas por aquela trabalhadora que, pelo seu grau de especialidade deverá ser prestada por si, em concreto, e não por outra, o que conduz à insusceptibilidade de substituição.

Também este facto não resulta comprovado no presente processo.

- 2.4. A CITE vem afirmando que a prestação de trabalho em regime de jornada contínua é uma prestação de trabalho em regime de tempo completo e, como tal, não implica para o trabalhador a diminuição do seu volume de trabalho, nem tão pouco, a redução da qualidade desse trabalho.

Igualmente, tem esclarecido que o exercício deste está condicionado pela verificação de razões objectivas ligadas à empresa ou ao trabalhador, determinadas pela lei.

Com efeito, por um lado, o legislador não ignorou as necessidades das empresas mas, por outro, condicionou a possibilidade de recusa, restrin-

gindo-a a razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, proibindo assim, ainda que de forma indirecta, decisões arbitrárias.

Ao determinar a aplicação destas disposições aos trabalhadores abrangidos pelo contrato individual de trabalho, o legislador não ignorou que abrangeria todos os trabalhadores cujo vínculo laboral fosse de direito privado, mesmo aqueles que prestassem o seu serviço a entidades tendo como objecto a prossecução do interesse público e, ao não distinguir, não valorou diferentemente essa circunstância.

Ora, sendo a prestação de trabalho na modalidade de jornada contínua, dentro dos requisitos impostos pela lei, um direito cuja recusa, nos termos da lei vigente, tem de ser obrigatoriamente justificada e concretizada, em cada caso, com fundamentos que justifiquem a excepcionalidade da impossibilidade do seu não exercício, não se consideram suficientes as meras referências a situações de carácter genérico, como acontece na situação em análise.

- 2.5. Note-se que a trabalhadora alega que já pratica esta modalidade horária desde a sua ida para o Centro de ..., em Setembro de 2003, não tendo sido referida a existência, no passado, de qualquer inconveniência para o serviço, por esse facto.

Por último, parece desenhar-se uma possibilidade de acordo entre o Director do Centro de ... e a trabalhadora quanto ao horário de jornada contínua a praticar, tanto mais que nos termos do n.º 9 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, cabe à entidade patronal a fixação do horário em jornada contínua, tendo em consideração o princípio constitucional da conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

III – CONCLUSÃO

Não tendo sido concretizadas, no caso em análise, e nos termos do que ficou referido nos pontos 2.3. e 2.3.1. deste parecer, as razões que poderiam justificar a recusa do gozo do direito à prestação de trabalho em jornada contínua, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da pretensão da trabalhadora, ..., cabendo à entidade patronal a elaboração dos horários em jornada contínua, nos termos do n.º 9 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, tendo em consideração o princípio constitucional da conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27 DE MAIO DE 2004

PARECER N.º 23/CITE/2004

Assunto: Pedido de parecer prévio à prestação de trabalho em regime de jornada contínua no ..., nos termos do n.º 2 do art.º 17.º e do n.º 8.º do art.º 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro

Processo n.º 20/2004

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – recebeu do Departamento de Recursos Humanos do ..., em 10 de Maio de 2004, um pedido de parecer relativo à decisão sobre o requerimento para trabalho em regime de jornada contínua, apresentado pela trabalhadora ..., Técnica Superior de Emprego, a exercer funções no Centro de ..., ao abrigo do art.º 19.º do Decreto-Lei n.º 70/2000, de 04 de Maio, e do art.º 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, e art.ºs 22.º a 24.º do Regulamento dos Horários de Trabalho, no ...
- 1.2. Do requerimento da trabalhadora, recebido nos serviços do Centro de ..., no dia 16 de Abril de 2003, consta o pedido de autorização para trabalhar em regime de jornada contínua, pelo prazo máximo permitido legalmente, com início em 17 de Maio de 2004, no período compreendido entre as 9h30 e as 15h30, para acompanhamento da filha menor de 14 meses de idade.
- 1.3. Do referido requerimento consta ainda declaração da trabalhadora, sob compromisso de honra, de que a criança faz parte do seu agregado familiar e que o outro progenitor exerce actividade profissional diária em horário flexível, entre as 9h00 e as 20h00, podendo no período entre as 8h00 e as 0h00 ser chamado para prestar trabalho de carácter urgente.
- 1.4. Mais consta do mencionado requerimento que os progenitores da criança residem em ..., e se encontram deslocados sem qualquer estrutura familiar que possa constituir uma alternativa de apoio à menor, e que a trabalhadora inicia o período diário de trabalho, pelas 9h30.
- 1.5. Exarado à margem do requerimento encontra-se manuscrito o seguinte despacho da Senhora Directora do Cento de ...:
“Após consulta da Sra. Delegada Regional ... atenta a necessidade expressa por esta trabalhadora e acautelando os interesses públicos deste Centro de ..., somos de parecer desfavorável, quanto à pretensão da trabalhadora, com os seguintes fundamentos:
 1. A atribuição do horário pretendido resulta em prejuízo para o normal funcionamento, em termos de organização e gestão de recursos humanos de um centro de dimensões do Centro de ..., onde se verifica escassez de pessoal, num quadro de aumento do número de inscritos e volume

de trabalho, em que o rácio técnico/utentes é dos mais elevados do país;

2. A modalidade de horário solicitada não se coaduna com o horário de funcionamento em vigor no Centro de ..., que decorre das 9h00 às 17h30, tendo em consideração a natureza e exigência da função desta trabalhadora (Técnica Superior de Emprego);

3. Saliencia-se existirem no Centro 1 Técnica Administrativa com horário de Jornada Contínua, por motivos de saúde, 1 Técnica de Emprego, com horário diferenciado para apoio a filho com deficiência, 2 Técnicos de Emprego e 1 Técnica Superior de Emprego com horário específico ao abrigo do estatuto de trabalhadora estudante, situação esta que já de si traz dificuldades na organização das escalas de serviço;

4. Em face da realidade descrita, torna-se inviável não só a sua substituição por outros trabalhadores do Centro, como a redução do seu horário de trabalho, que se traduz em menos 22 horas mensais, implicando dificuldades acrescidas ao normal desenvolvimento da actividade do Centro;

5. Acresce referir que a atribuição deste horário a esta trabalhadora cria um precedente, pois pode levar à apresentação de igual pedido por parte de outros trabalhadores, com situações familiares mais complexas, que manifestaram anteriormente a mesma intenção, não chegando a formalizá-la por compreenderem a falta de pessoal vivida neste Centro.

À Consideração Superior”.

Assinado e datado de 2004.04.23

- 1.6. Da exposição de motivos da Direcção do Departamento de Recursos Humanos, datada de 28 de Abril e recebida pela trabalhadora em 30 de Abril de 2004 (Cfr. cópia do aviso de recepção dos CTT), consta o seguinte:
- 1.7. Considerando o parecer desfavorável da Senhora Directora do Centro de ..., “... e atendendo a que se torna indispensável a sua prestação ao normal funcionamento do Centro e ainda que, por razões sobejamente conhecidas, não existe a possibilidade de proceder à sua substituição...”, informa-se que é intenção do Instituto recusar a pretensão apresentada pela trabalhadora.
- 1.8. Em 11 de Maio de 2004, os serviços da CITE contactaram telefonicamente o Departamento de Recursos Humanos do ... e solicitaram informação sobre se a trabalhadora em questão se encontrava abrangida pelo regime jurídico de funcionalismo público ou pelo sector privado, tendo sido obtida informação de que a interessada se encontra abrangida pelo regime jurídico do contrato individual de trabalho.
- 1.9. Em 05 de Maio de 2004, a trabalhadora em resposta à exposição de motivos da Direcção do Departamento de Recursos Humanos, datada de 28 de Abril de 2004, enviou um fax dirigido ao Senhor Director do Departamento de Recursos Humanos do ..., alegando, em síntese o seguinte:

- 1.10. As funções por si desempenhadas cingem-se ao acompanhamento dos Programas FORDESQ e à Formação Profissional Especial, bem como ao atendimento dos utentes que pretendem ser inscritos no Centro.
- 1.11. No Centro de ..., prestam serviço 3 Técnicos Superiores de Emprego e 7 Técnicos de Emprego, exercendo um funções de coordenação, e dois deles estão indisponíveis para o atendimento de utentes (um com horário diferenciado para apoio a filho com deficiência e outro com horário específico ao abrigo do estatuto de trabalhador-estudante).
- 1.12. Até 15 de Abril de 2004, data na qual deixou de exercer o direito a dispensa para amamentação, nunca se recusou a efectuar a sua prestação de trabalho “até mais tarde e ao fim de semana”, quando o serviço assim o exigiu.
- 1.13. Em 06 de Maio de 2004, os serviços do Departamento de Recursos Humanos do ..., receberam uma comunicação escrita da trabalhadora, datada de 05 de Maio de 2004, na qual é reiterado o constante da resposta à exposição de motivos do DRH do ..., e manifestado o desagrado pelo ofício enviado pelo DRH do ... não fazer qualquer referência aos procedimentos a tomar, bem como quanto aos prazos para reclamar da intenção de recusa, obrigando tais factos a contactar a CITE.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Narrados os factos alegados por parte do ..., que, no seu entender, justificam a não autorização da passagem da trabalhadora a regime de trabalho em jornada contínua, e os factos que são alegados pela trabalhadora que, segundo o seu entendimento, justificam que a entidade empregadora defira a sua pretensão, cabe verificar se a citada entidade pode recusar o regime de trabalho em jornada contínua à interessada, face à legislação em vigor.
- 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 os art.ºs 59.º, n.º 1, alínea b) e 68.º, n.ºs 1 e 2.
- 2.3. É neste sentido que a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, com as alterações e rectificações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 04 de Maio, refere, no seu art.º 19.º, que os trabalhadores com filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível em condições a regulamentar.
- 2.4. Com base no pressuposto acima referido, e ainda atendendo ao disposto no n.º 2 do art.º 23.º do Regulamento de Horários de Trabalho do ..., norma esta que tem que ser interpretada de modo a conter, não só situações excep-

cionais, mas também as situações especiais decorrentes da aplicação da Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade, a trabalhadora requereu, em 16 de Abril de 2004, a passagem a regime de trabalho em jornada contínua tendo, para tal, observado os requisitos a que se refere o n.º 7 do art.º 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.

- 2.5. No que diz respeito às relações de trabalho no âmbito do sector privado, as mencionadas condições a que se refere o art.º 19.º do Decreto-Lei n.º 70/2000, de 04 de Maio, são as que constam do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, designadamente dos n.ºs 1 e 2 do art.º 17.º e n.º 8 do art.º 18.º do mencionado diploma legal.
- 2.6. Nos termos do n.º 2 do art.º 17.º do citado Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, norma que é aplicada à presente situação por força do n.º 8 do art.º 18.º do mesmo diploma, visto tratar-se de uma pessoa abrangida pelo contrato individual de trabalho, “a entidade patronal apenas pode recusar a prestação de trabalho ...” em regime de jornada contínua “... com fundamento em razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável ...”. Assim:
- 2.7. No que concerne ao argumento alegado pela Senhora Directora do Centro de ... para a recusa da pretensão da trabalhadora – “A atribuição do horário pretendido resulta em prejuízo para o normal funcionamento, em termos de organização e gestão de recursos humanos de um centro de dimensões do Centro de ..., onde se verifica escassez de pessoal, num quadro de aumento do número de inscritos e volume de trabalho, em que o rácio técnico/utentes é dos mais elevados do país”, não se afigura que tal motivo configure as razões expressas exigidas pelo n.º 2 do art.º 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro. Pois,
- 2.8. A gestão dos recursos humanos deve prosseguir objectivos que conduzam a uma maior produtividade, através da melhoria da qualidade dos serviços prestados aos utentes, e da satisfação dos trabalhadores, o que se consegue se a estes for assegurado, designadamente, o exercício do direito constitucionalmente consagrado à conciliação entre a actividade profissional e a vida familiar.
- 2.9. É sabido que o número de utentes que procuram os Centros de ... aumentou significativamente nos últimos tempos. No entanto, não constam do processo elementos que indiquem a composição do quadro de pessoal do Centro, o aumento do número de desempregados nele inscritos e o volume de trabalho existente. Assim, não é possível, em concreto, apreciar o que é aduzido sobre o prejuízo para o normal funcionamento do Centro pela sua Directora, invocado para recusar a atribuição do horário pretendido pela trabalhadora.

- 2.10. Para além do mais, nos termos do n.º 9 do art.º 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 Setembro, “... o horário em jornada contínua e o horário flexível ... devem ser elaborados pela entidade patronal” e, como tal, a entidade empregadora tem o poder de gerir os recursos humanos que tem ao seu serviço tendo sempre em conta as suas necessidades.
- 2.11. Refira-se, ainda, que o trabalho em regime de jornada contínua consiste na prestação ininterrupta do trabalho, com intervalo não superior a 30 minutos para refeição, o que significa que a trabalhadora poderá assegurar o atendimento ao público, meia hora mais cedo do que o previsto, tendo em conta que o Centro funciona entre as 9h00 e as 17h30, e que os trabalhadores têm um intervalo para almoço de 1h, segundo informação da Chefe de Serviços daquele Centro.
- 2.12. Acresce que a trabalhadora praticou até 15 de Abril de 2004, um horário compreendido entre as 9h30 e as 15h30, para exercício do direito a dispensas para amamentação.
- 2.13. Também quando a Senhora Directora do Centro ... afirma que existem “... no Centro 1 Técnica Administrativa com horário de Jornada Contínua, por motivos de saúde, 1 Técnica de Emprego, com horário diferenciado para apoio a filho com deficiência, 2 Técnicos de Emprego e 1 Técnica Superior de Emprego com horário específico ao abrigo do estatuto de trabalhadora estudante, situação esta que já de si traz dificuldades na organização das escalas de serviço”, e que se torna “... inviável não só a sua substituição (da trabalhadora) por outros trabalhadores do Centro, como a redução do seu horário de trabalho, que se traduz em menos 22 horas mensais, implicando dificuldades acrescidas ao normal desenvolvimento da actividade do Centro”, não demonstra, em conformidade com o disposto no n.º 2 do art.º 17 do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, que a concessão do horário de jornada contínua ponha em causa o funcionamento do Centro de ... ou que a trabalhadora não possa ser substituída. Com efeito, não existe qualquer informação concreta nem sobre o *ratio* entre os utentes e os trabalhadores nem sobre o modo como são organizadas as escalas de serviço dos trabalhadores daquele Centro.
- 2.14. Acresce ainda o facto de a trabalhadora referir que prestam serviço diariamente no Centro de ... 3 Técnicos Superiores de Emprego e 7 Técnicos de Emprego, sendo que um exerce funções de coordenação e dois estão indisponíveis para o atendimento de utentes. No entanto, desconhecendo a CITE o conteúdo funcional de cada um deles, não é possível aferir se a trabalhadora pode ou não ser substituída, durante o horário por si pretendido.
- 2.15. Igualmente, a razão invocada de que “... a atribuição deste horário ... cria um precedente ...” que pode levar à apresentação de igual pedido por parte

de outros trabalhadores, com situações familiares mais complexas, que manifestaram anteriormente a sua intenção, não chegando a formalizar o pedido por terem compreendido a falta de pessoal que se faz sentir no Centro”, também não colhe, uma vez que não é possível fundamentar a recusa em razões hipotéticas.

- 2.16. Salienta-se que o direito a trabalhar em regime de jornada contínua constitui um direito dos trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade, em caso de filhos deficientes, conforme consta do art.º 19.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 04 de Maio, devendo cada situação ser avaliada casuisticamente, tendo em conta as disposições legais em vigor.
- 2.17. Assim sendo, não parece que o facto de a trabalhadora vir a praticar um horário de trabalho de jornada contínua impeça ou dificulte o conjunto de actividades a desenvolver pelo Centro de ...

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, emite parecer desfavorável à recusa do ... em autorizar a prestação e trabalho em regime de jornada contínua, conforme solicitado, em 16 de Abril de 2004, pela trabalhadora ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27 DE MAIO DE 2004, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DO MINISTÉRIO DA SEGURANÇA SOCIAL E DO TRABALHO, QUE NÃO É PRESIDENTE, E CUJA DECLARAÇÃO DE VOTO SE TRANSCREVE:

“Considero a fundamentação apresentada pelo ... suficiente para a emissão de parecer desfavorável à pretensão desta trabalhadora.

Tendo, no entanto, em conta, as políticas da família, a conciliação entre a actividade familiar e profissional e a justeza do interesse da trabalhadora, considero que se deva prever, logo que possível, a reorganização das actividades dos Recursos Humanos do Centro, de forma a respeitar princípios constitucionais fundamentais”.

PARECER N.º 24/CITE/2004

Assunto: Parecer prévio nos termos do artigo 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho

Processo n.º 19/2004

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu, em 30 de Abril de 2004, um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante nos ... – ..., S.A., ..., nos termos da legislação referida em epígrafe.
- 1.2. O referido pedido veio acompanhado de cópia integral do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida.
- 1.3. Em 6 de Abril de 2004, a trabalhadora foi notificada da Nota de Culpa que lhe foi deduzida (Cfr. verso da folha 168 do processo disciplinar – cópia do registo de aviso de recepção). A aludida Nota de Culpa, cuja cópia consta das folhas 166 e 167 do processo disciplinar, integra as acusações seguintes:
 - 1.3.1. «No período compreendido entre dia incerto do mês de Novembro de 2003 e até 13 de Fevereiro de 2004, no exercício das suas funções de Técnica ... (...), escalada ao atendimento da ... (Lxª), aproveitando-se da particular acessibilidade aos valores/... à sua guarda, e querendo obter para si um enriquecimento que sabia ilegítimo, resolveu retirar da caixa/... que lhe estava atribuída, ao longo desse período, quantias que variavam entre 20 e 50 €/dia, e que em 13.Fevereiro.04 ascendiam a € 2.176,00 (dois mil cento e setenta e seis Euros), que utilizou em gastos de natureza pessoal.
Para esconder da empresa a sua actuação inscrevia diariamente na rubrica Fundo de Funcionamento em Numerário (FFN) do seu Mod – B, as importâncias que face às operações postais realizadas a caixa deveria efectivamente conter, alterando desta forma as inscrições contabilísticas em relação aos valores exactos (inferiores) que a caixa continha.
Prosseguindo sempre o mesmo desígnio infraccional e com o objectivo de esconder da empresa os seus actos, no dia 16.Fevereiro.2004 quando lhe foi solicitada pelo Sr. ... a sua caixa para balanço e sabendo que na mesma faltava quantia aproximada a € 2.400,00, resolveu emitir o cheque n.º ... da sua conta pessoal domiciliada no Banco ...

no valor de € 2.400,00 (dois mil e quatrocentos Euros) que colocou junto aos valores ... para efeitos de balanço.

Agiu sempre livre, deliberada e conscientemente, apropriando-se e utilizando em seu benefício quantias/..., bem sabendo que tal conduta não lhe era permitida.”

- 1.3.2. A Nota de Culpa refere ainda que a trabalhadora “com este comportamento intencional que compreendeu falsificação dolosa de documentos contabilístico-financeiros da Empresa, violou grave e dolosamente os deveres de lealdade e honestidade consignados na al. *d*) do art.º 20.º do Decreto-Lei n.º 49 408, praticando infracção p. e p. nos termos do n.º 1 do artigo 9.º do D.L. 64-A/89, de 27.Fev.”
Mais refere a Nota de Culpa que a trabalhadora “fica expressamente notificada que é intenção da Empresa aplicar-lhe pena de despedimento”.
- 1.3.3. A entidade arguente fixou o prazo de 15 dias para apresentação de defesa pela trabalhadora, tendo informado ainda que o processo disciplinar se encontrava ao seu dispor para consulta na Direcção de Inspecção, podendo ser facultado para consulta pelo advogado que viesse a constituir.
- 1.4. Do processo enviado à CITE consta cópia dos documentos comprovativos das irregularidades cometidas pela trabalhadora, analisados em sede de inquérito preliminar (cfr. folhas 3 a 141 do processo disciplinar e anexos ao processo disciplinar – anexo I, composto por 364 folhas; anexo II, composto por 341 folhas e anexo III, composto por 217 folhas), bem como cópia do auto de declarações prestadas pela arguida, em 9 de Março de 2004 (cfr. folhas 142 a 146 do processo disciplinar), peça documental na qual a trabalhadora explica detalhadamente a forma como praticava as irregularidades que, posteriormente, vieram a ser objecto da Nota de Culpa.
- 1.5. A trabalhadora foi suspensa preventivamente das suas funções, em 9 de Março de 2004, por Despacho do Director de Inspecção, ao abrigo do n.º 3 do artigo 371.º do Código do Trabalho “por existirem fortes indícios de ter praticado infracção disciplinar susceptível de provocar quebra de confiança da empresa na trabalhadora e sua presença se mostrar inconveniente por haver fundados receios de comportamentos idênticos, os quais são prejudiciais aos interesses da empresa e dos clientes».

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Perante os factos descritos e documentalmente sustentados no âmbito do processo disciplinar e tendo em conta que a trabalhadora recebeu a Nota de Culpa e optou por não responder, afiguram-se reunidos os pressupostos

a que alude o n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho que justificam a aplicação da sanção despedimento.

III – CONCLUSÕES

- 3.1. Face ao exposto, a CITE é de parecer que a entidade empregadora, ... – ..., S.A., ilidiu a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, pelo que é favorável ao despedimento da trabalhadora lactante ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27 DE MAIO DE 2004

PARECER N.º 25/CITE/2004

Assunto: Parecer nos termos do n.º 2 do artigo 17.º e do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho

Processo n.º 22/2004

I – OBJECTO

1.1. A CITE recebeu do Director de Departamento do ..., em 26 de Maio de 2004, pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho na modalidade de jornada contínua, apresentado pela Técnica de Emprego daquele ..., a prestar trabalho no Centro ..., ..., nos seguintes termos:

1.1.1. Do pedido de parecer prévio apresentado pelo Director de Departamento do ..., constam sucintamente as seguintes afirmações:

“1. (...) considerando a motivação aduzida pelo Director do Centro ..., bem como o facto da interessada, após ter sido instada, nos termos da lei, nesse sentido, ter limitado a sua pronúncia à emissão de simples opiniões pessoais, subsistem fortes razões para que o ... mantenha a intenção de recusar o pedido formulado.

2. Tanto mais quando se sabe que, detendo este Dirigente uma visão global e dinâmica da realidade no seu Centro, as considerações por si produzidas e devidamente sustentadas, assumem uma imparcialidade e validade diferentes daquela que, razoavelmente, poderá ser conferida a uma apreciação parcelar e manifestamente interessada dessa mesma realidade.

3. De facto, as unidades orgânicas locais vocacionadas para o atendimento ao público, de forma contínua, têm de assegurar as suas responsabilidades em nome do interesse público e dentro dos horários previstos, sob pena de não conseguirem garantir os requisitos mínimos de funcionamento, exigíveis para o cumprimento dos seus objectivos.

4. Ora, quando, por razões sobejamente conhecidas – como por exemplo o impedimento de proceder a novas admissões para a administração pública –, não existe a possibilidade de proceder à sua substituição, ainda mais evidente é a indispensabilidade da prestação da trabalhadora para o normal funcionamento do Centro. (...).”

1.1.2. Do requerimento apresentado pela trabalhadora, em 03/05/2004, constam, em síntese, os seguintes elementos:

- Pedido dirigido à Directora do Centro ..., para prestação do trabalho em regime horário de jornada contínua, em “(...) *horário matinal (...)*”, a partir do mês de Agosto 2004 e pelo período de dois anos;
- Atestado da Junta de Freguesia de ..., comprovativo de que a trabalhadora é “(...) *membro adulto de família monoparental, tendo a seu cargo a filha ... (...)*”, de 6 anos de idade;
- Documento da Escola EB 1 de ..., contendo informação sobre o horário lectivo;
- Registos de avaliação da filha, referentes ao 1.º e 2.º períodos.

Refere ainda a trabalhadora que:

“(...)

Não recebo qualquer ajuda ou participação monetária do pai da criança, que não vive comigo, estando a decorrer em tribunal processo de regulação do Poder paternal, sem qualquer resultado até à data. Registe-se também que a minha filha ... de 6 anos de idade, frequenta a Escola Primária de ... cujo horário é das 9h às 15h (...)”.

1.1.3. Em 17/05/2004, a trabalhadora toma conhecimento da intenção de recusa e exposição de motivos à sua pretensão, cujos conteúdos são em síntese os seguintes:

“Considerando o Parecer da Sr.ª Directora do Centro ..., (que se envia em anexo) (...) e atendendo a que se torna indispensável a sua prestação ao normal funcionamento do Centro e ainda que, por razões sobejamente conhecidas, não existe a possibilidade de proceder à sua substituição, (...), é intenção deste ... recusar o pedido (...)”.

1.1.3.1. É junto ao processo a Informação N.º .../2004, de 11 de Maio de 2004:

“Sucessivamente este Centro ... tem feito saber à Delegação Regional do ... e aos Serviços Centrais o défice de Recursos Humanos, nomeadamente ao nível de Técnicos de Emprego, como que se tem debatido desde finais de 2002.

Contrariamente à posição assumida pela Directora, foi dado deferimento ao pedido da Conselheira de Orientação Profissional, ..., (...)

Posteriormente, em 2003.05.23 a trabalhadora n.º ..., ... requereu igualmente o horário de jornada contínua que veio a ser indeferido.

Actualmente este Centro ... conta com duas Técnicas de Emprego, uma das quais com redução de horário para amamentação.

Esta situação é deveras gravosa pois o Centro ..., para além de 4 concelhos na sua área de intervenção, possui dois Balcões de Atendimento semanais em ... e ... e três UNIVAs (... , ... e ...) que obrigam a constantes deslocações dos técnicos, ocasionando situações de ruptura no atendimento do Centro.

Equacionava-se neste momento, a abertura do Centro à hora do almoço de forma a cumprir o estipulado no Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de Abril, apesar das dificuldades ao nível dos Recursos Humanos, mas sempre numa perspectiva de melhoria do serviço aos cidadãos.

Ao requererem ambas as Técnicas de Emprego o horário de jornada contínua, esse facto inviabilizará o exposto anteriormente, agravando igualmente a situação já difícil com que se debate o Centro e por isso mesmo o meu parecer é desfavorável aos requerimentos apresentados pelas trabalhadoras.”

- 1.1.4. Na apreciação escrita da trabalhadora sobre a exposição de motivos, de 21 de Maio de 2004, são sucintamente apresentados os seguintes argumentos:

“(…)

Porquanto, tendo-lhe sido negada a faculdade de praticar um horário contínuo, abrangendo, assim, o período da hora do almoço, com base na questão e não existir a possibilidade de se proceder à sua substituição – o que, segundo o ponto n.º 1 do artigo 6.º do D.L. n.º 135/99, de 22 de Abril, deveria ser este o horário praticado, pois, trata-se de um serviço de atendimento ao público.

Sendo certo que o facto que deu causa a tal recusa já não corresponde à realidade, pois, a Colega que estava de baixa e licença de maternidade já se encontra ao serviço, prevendo-se a entrada de uma outra funcionária no dia 06 do próximo mês de Junho (...). (...) por decisão judicial, tem uma filha menor (6 anos de idade) à sua guarda e sobre quem exerce exclusivamente o poder paternal (...).”

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, nomeada-

mente 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.”

Em estreita ligação com este princípio está o disposto na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa para reforçar a garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores, consagrando 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. O artigo 19.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, alterada e republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade (LPMP), concede aos pais trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos o direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível em condições a regulamentar.

O artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, consagra, para os trabalhadores abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, a possibilidade de trabalhar em jornada contínua ou horário flexível, nos termos do artigo 19.º da LPMP a qualquer dos progenitores ou adoptantes, ou por ambos.

Para tal e no cumprimento do n.º 7 do referido artigo deve o/a trabalhador/a requerer, por escrito, à entidade empregadora a prestação de trabalho em jornada contínua ou horário flexível, com antecedência de 30 dias, indicando o prazo em que pretende praticar esse regime de horário, bem como declarar, sob compromisso de honra, que o outro progenitor ou adoptante tem actividade profissional, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e que a criança faz parte do seu agregado familiar.

Por remissão do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, é aplicável o regime consagrado nos n.ºs 2 a 6 do artigo 17.º do mesmo diploma, pelo que a entidade patronal apenas pode recusar a prestação de trabalho, neste caso em regime de jornada contínua, com fundamento em razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

A recusa da prestação de trabalho em regime de jornada contínua a um/a trabalhador/a que a tenha requerido com fundamento no artigo 19.º da LPMP carece sempre de parecer prévio favorável da CITE.

- 2.2.1. Constando do presente processo a indicação do prazo em que se pretende praticar esse regime de horário, um atestado da Junta de Freguesia de ..., que comprova que a trabalhadora é membro adulto de família monoparental, tendo a seu cargo a filha e, igualmente, a alegação da trabalhadora em como se encontrava a decorrer em

Tribunal o processo de regulação do Poder Paternal, consideram-se observados os requisitos legais a que deve obedecer o requerimento de prestação de trabalho em regime de jornada contínua.

- 2.3. Quanto aos argumentos aduzidos pela Directora do Centro ..., estes são apresentados de forma genérica, não se demonstrando a relação directa com o caso concreto da trabalhadora requerente.

De facto, ao alegar-se que o “*Centro ... conta com duas Técnicas de Emprego, uma das quais com redução de horário para amamentação.*”, não se demonstra de que forma esse facto afecta o funcionamento do Centro. Ao mencionar-se que o Centro abrange “*para além de 4 concelhos na sua área de intervenção, possui dois Balcões de Atendimento semanais (...) e três UNIVAs (...) que obrigam a constantes deslocações dos técnicos, ocasionando situações de ruptura no atendimento do Centro*”, não se sabe se a trabalhadora requerente é um desses técnicos que se desloca constantemente.

Nestes termos, os argumentos apresentados não são suficientes para que se possa, com segurança, considerar demonstrada a existência de razões expressas ligadas ao funcionamento do Centro, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

Por fim, não resulta explicada a razão pela qual, se a requerente prestar o seu trabalho em horário de jornada contínua, tal facto inviabilizará a possibilidade, que está a ser equacionada, no sentido da abertura do Centro à hora do almoço.

Tanto mais, se se considerar que, nos termos do n.º 9 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, os horários em jornada contínua devem ser elaborados pela entidade patronal, tendo em consideração o princípio constitucional da conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

- 2.3.1. Também a justificação aduzida pelo Director do Departamento de Recursos Humanos do ..., em como “*4. (...) por razões sobejamente conhecidas – como por exemplo o impedimento de proceder a novas admissões para a administração pública –, não existe a possibilidade de proceder à sua substituição, ainda mais evidente é a indispensabilidade da prestação da trabalhadora para o normal funcionamento do Centro.*”, não justifica a indispensabilidade da trabalhadora mas eventualmente a sua insubstituibilidade.

Referindo a lei que existe impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, em causa estará a análise das competências desenvolvidas por aquela trabalhadora, que pelo seu grau de especialidade deverá ser prestada por si, em concreto, e não por outra, o que conduz à insusceptibilidade de substituição.

Também, este facto não resulta comprovado no presente processo.

2.4. A CITE vem afirmando que a prestação de trabalho em regime de jornada contínua é uma prestação de trabalho em regime de tempo completo e, como tal, não implica para o trabalhador a diminuição do seu volume de trabalho, nem tão pouco, a redução da qualidade desse trabalho.

Igualmente tem esclarecido que o exercício deste direito está condicionado pela verificação de razões objectivas ligadas à empresa ou ao trabalhador, determinadas pela lei.

Com efeito, por um lado, o legislador não ignorou as necessidades das empresas, mas por outro, condicionou a possibilidade de recusa, restringindo-a a razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, proibindo assim, ainda que de forma indirecta, decisões arbitrárias.

Ao determinar a aplicação destas disposições aos trabalhadores abrangidos pelo contrato individual de trabalho, o legislador não ignorou que abrangeria todos os trabalhadores cujo vínculo laboral fosse de direito privado, mesmo aqueles que prestassem o seu serviço a entidades tendo como objecto a prossecução do interesse público e, ao não distinguir, não valorou diferentemente essa circunstância.

Ora, sendo a prestação de trabalho na modalidade de jornada contínua, dentro dos requisitos impostos pela lei, um direito cuja recusa, nos termos da lei vigente, tem de ser obrigatoriamente justificada e concretizada, em cada caso, com fundamentos que justifiquem a excepcionalidade da impossibilidade do seu não exercício, não se consideram suficientes as referências a situações de carácter genérico, como acontece na situação em análise.

III – CONCLUSÃO

Não tendo sido concretizadas, no caso em análise, e nos termos do que ficou referido nos pontos 2.3. e 2.3.1. deste parecer, as razões que poderiam justificar a recusa do gozo do direito à prestação de trabalho em jornada contínua, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da pretensão da trabalhadora, ..., cabendo à entidade patronal a elaboração dos horários em jornada contínua, nos termos do n.º 9 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, tendo em consideração o princípio constitucional da conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE JUNHO DE 2004, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP E DA REPRESENTANTE DO MSST QUE NÃO É PRESIDENTE

PARECER N.º 26/CITE/2004

Assunto: Não pagamento de prémio de produtividade por motivo de gozo de licença por maternidade

Processo n.º 27/2004

I – OBJECTO

1.1. O Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas (SINQUIFA) comunicou à CITE, em 07/01/03, que a ... não pagou à trabalhadora ... o prémio de produtividade referente ao primeiro semestre de 2002.

Refere o Sindicato que o motivo invocado para o não pagamento do prémio foi apenas a falta de assiduidade da trabalhadora em virtude de esta ter gozado os 120 dias de licença por maternidade, dado que satisfez todos os restantes critérios previstos para a atribuição do referido prémio.

1.2. Em 17/01/03, a CITE solicitou à ... que esclarecesse a situação acima descrita.

1.3. Em resposta, a empresa informou o seguinte:

“1) O prémio de produtividade que esta empresa paga semestralmente à generalidade dos seus trabalhadores depende da verificação cumulativa de dois requisitos a saber:

a) Obter um resultado positivo na avaliação de desempenho feita pelas hierarquias;

b) Efectiva prestação de trabalho em pelo menos metade do período do semestre em causa.

2) O não pagamento à trabalhadora ... do prémio referente ao primeiro semestre de 2002, não foi motivada por razões de sexo.”

1.4. Em 26/06/03, o SINQUIFA comunicou à CITE que a empresa também não pagou à trabalhadora o prémio de produtividade relativo ao segundo semestre de 2002, bem como os aumentos salariais atribuídos para o ano de 2003.

1.5. Em Julho de 2003, foi contactado o advogado da empresa, por indicação da responsável dos recursos humanos da ..., tendo em vista esclarecer a prática da empresa no que respeita à atribuição do prémio de produtividade bem como o caso concreto da trabalhadora

Foi apenas possível um primeiro contacto com o referido advogado, em 15/07/03, tendo resultado infrutíferas as subsequentes tentativas de o contactar.

Foi, deste modo, enviado novo ofício à ... solicitando diversos dados relativos ao prémio de produtividade, designadamente, o respectivo regulamento e os descontos efectuados sobre os montantes pagos.

Não foi recebida na CITE, até à presente data, qualquer resposta a esta solicitação.

- 1.6. Cumpre, pois, analisar a prática da empresa com base na legislação em vigor e nos elementos disponíveis sobre o caso concreto.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Decorre do esclarecimento dado pela ..., referido em 1.3., *supra*, que a atribuição do prémio de produtividade é feita de forma regular e periódica, pelo que se pode considerar como integrando a retribuição da trabalhadora, nos termos do n.º 2 do artigo 82.º da LCT (em vigor à data dos factos) e da alínea c) do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 392/79 de 20 de Setembro, na qual se mencionam expressamente os prémios de produtividade.

2.2. A ..., apesar de instada, não apresentou as razões que, em concreto, fundamentaram o não pagamento do prémio, referindo apenas que a sua atribuição, em geral, depende da existência de avaliação do desempenho e da efectiva prestação de trabalho em pelo menos metade do período do semestre em causa.

É legítimo concluir, pois, que a ausência da trabalhadora por motivo de licença por maternidade foi a razão determinante do não pagamento do prémio, não obstante a empresa referir que o não pagamento à trabalhadora ... do prémio referente ao primeiro semestre de 2002 não foi motivado por razões de sexo.

2.3. No que respeita ao período durante o qual a trabalhadora esteve de licença por maternidade e partindo do pressuposto de que a empresa descontou para a Segurança Social sobre os montantes de prémios anteriormente pagos, não será irregular o não pagamento relativo a esse período uma vez que neste caso não existe o direito à retribuição, sendo esta substituída pelo subsídio de maternidade.

Diferentemente será o tratamento no que respeita aos períodos em que não esteve ausente.

De facto, o artigo 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, dispõe que a licença por maternidade não determina a perda de quaisquer direitos e é considerada para todos os efeitos legais como prestação efectiva de serviço.

Face a esta previsão legal, não se encontra fundamento válido para o não pagamento do referido prémio, a menos que outras razões, não relacionadas com a ausência por motivo de licença por maternidade, sejam aduzidas pela empresa, o que não aconteceu.

2.4. No que respeita aos aumentos salariais para 2003, dos quais a trabalhadora foi excluída, a apreciação desse facto pode fazer-se em termos idênticos aos referidos no ponto anterior.

De facto, não tendo sido apresentadas razões objectivas que fundamentem essa exclusão, resta concluir que a ausência por motivo de maternidade constituiu, também neste caso, o único motivo que a determinou.

Esta decisão da empresa contraria o disposto no n.º 2 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, uma vez que não justifica a diferenciação retributiva deste modo praticada, a qual só poderia ocorrer se a fundamentasse em critérios objectivos de atribuição, comuns a homens e a mulheres, o que não fez.

Acresce que, em conformidade com o disposto no n.º 4 do mesmo artigo, incumbiria à ... provar que as diferenças de remuneração originadas pela exclusão da trabalhadora dos aumentos salariais para 2003, assentaram em factor diverso do sexo.

- 2.5. Verifica-se, assim, que a prática da empresa em ambas as situações indicia discriminação com base no sexo, no caso vertente, referente à situação de licença por maternidade, a qual, nos termos da lei, é considerada para todos os efeitos como trabalho efectivo.

III – CONCLUSÕES

- 3.1. Face a todo o exposto, concluindo-se que o não pagamento pela ... do prémio de produtividade relativo ao primeiro e segundo semestres de 2002 à trabalhadora ..., bem como a não atribuição de aumento salarial em 2003, constitui uma prática discriminatória com base no sexo, prevista e punida pela legislação em vigor, a CITE delibera:
- 3.2. Recomendar à referida empresa que regularize as situações acima referidas pagando à trabalhadora os montantes em dívida.
- 3.3. Enviar cópia do presente parecer à Inspeção-Geral do Trabalho tendo em vista a realização de acção inspectiva, em conformidade com o disposto no artigo 4.º da Lei n.º 9/2001, de 21 de Maio.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE JUNHO DE 2004

PARECER N.º 27/CITE/2004

Assunto: Parecer prévio nos termos do artigo 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho

Processo n.º 24/2004

I – OBJECTO

- 1.1. Em 12.05.04, deu entrada na CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., apresentado pelo ..., S.A., nos termos do art.º 24.º do Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do art.º 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.
- 1.2. Em anexo ao pedido de parecer, a empresa enviou fotocópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora, integrando os seguintes documentos, não estando o mesmo organizado e numerado de forma sequencial.
 - Relatório e proposta do instrutor do processo;
 - 8 autos de declarações;
 - Resposta da trabalhadora à nota de culpa;
 - Nota de culpa e carta de remessa da mesma à trabalhadora;
 - Carta da empresa, de 07/08/2000, comunicando à trabalhadora a aplicação da sanção disciplinar de suspensão com perda da retribuição pelo período de três dias.
- 1.3. A nota de culpa enviada à arguida contém os factos alegados pela empresa para conduzir ao despedimento.
- 1.4. A arguida é trabalhadora do ..., desde 01/09/97, onde desempenha as funções de secretária de direcção.
- 1.5. Na sua defesa, a arguida contesta a acusação que lhe é feita, reconhecendo apenas que tocou numa mala que se encontrava na casa de banho, com a intenção de a fechar uma vez que a mesma estava aberta.
- 1.6. Porém, esta versão dos factos é contrariada pelos depoimentos das colegas ouvidas em auto de declarações.
- 1.7. Por último, importa salientar que o administrador da ..., ... esclareceu que apenas pode confirmar que a arguida saía normalmente para almoçar entre as 13 horas e as 13.10 horas, embora “... *admita que era a prática, porque normalmente o declarante sai às 13.00 horas para almoçar e a ... só saía, normalmente, após essa hora*”.

- 1.8. Verifica-se ainda que a empresa não deu cumprimento à prova requerida pela trabalhadora na alínea A) da parte final da nota de culpa, sobre o registo do sistema “login”, n.º informático ou sistema de registo de portaria.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 10.º, n.º 1, 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. 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 daquelas trabalhadoras se presume feito sem justa causa (n.º 2 do art.º 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio).
- 2.3. Importa, pois, analisar se o despedimento da trabalhadora ... se insere nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez, nos quais se incluem naturalmente a prática de actos que possam constituir justa causa de despedimento, ou se, pelo contrário, o ... praticará um acto discriminatório em função do sexo caso concretize a intenção de despedir a referida trabalhadora.
- 2.4. A questão decisiva neste processo diz respeito à existência ou não de uma tentativa de furto alegadamente praticada pela arguida.
- 2.5. O comportamento da arguida é susceptível de levantar algumas dúvidas quanto à sua conduta. No entanto, da instrução sumária do processo não resulta que a trabalhadora tenha furtado, quando a acusação formulada na nota de culpa é de furto.
- 2.6. De facto, a arguida reconhece que tocou na mala da colega ..., embora refira que o fez apenas para a fechar e que não mexeu no porta-moedas que se encontrava dentro da mesma, provando-se que não faltava dinheiro.

III – CONCLUSÕES

- 3.1. Compulsados os autos da acção disciplinar enviados a esta Comissão, não se vislumbra que tenha ocorrido uma prova concreta e objectiva, exigível face à acusação formulada, que permita verificar a existência da justa causa de despedimento invocada e portanto dos pressupostos em que assenta o princípio do ónus da prova.
- 3.2. Conclui-se, assim, que o ... não ilidiu a presunção legal consagrada no n.º 2 do art.º 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, republicada em anexo ao

Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, não podendo considerar-se que o despedimento da trabalhadora, a efectivar-se com base no processo disciplinar aqui analisado, não constituirá uma discriminação com base no sexo, pelo que a CITE não é favorável ao despedimento da referida trabalhadora.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 9 DE JUNHO DE 2004 COM O VOTO CONTRA DA CIP QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“A CIP considera que o presente caso não indicia qualquer situação de discriminação baseada no sexo nem relacionada com o estado de gravidez da trabalhadora, pelo que vota contra o parecer, constante no Processo n.º 24/2004”

PARECER N.º 28/CITE/2004

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 17.º e do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho

Processo n.º 28/2004

I – OBJECTO

1. Em 2004.05.20, a CITE recebeu do Senhor Director do Departamento de Recursos Humanos do ... – CENTRO ..., um pedido de parecer, “no cumprimento do disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro”, em virtude da intenção de recusar a autorização para laborar em “Jornada Contínua”, requerida pela trabalhadora...
2. A trabalhadora desempenha funções de Técnica de Emprego no Centro...
3. No seu requerimento, a trabalhadora pretende “que lhe seja concedido a partir de 16 de Agosto de 2004, pelo período de dois anos, a prática do horário em regime de jornada contínua, das 09.00 horas às 15.00 horas”, nos termos do diploma supracitado, com fundamento na necessidade de acompanhar o desenvolvimento do filho ..., de 10 meses de idade.
4. Na sua exposição de motivos, o Director do Centro ... entendeu dar parecer negativo ao requerimento em apreço, fundado no receio de *a continuar o deferimento de todos os pedidos de jornada contínua, haverá um momento em que o horário de atendimento ao público terá ele mesmo de ser encurtado para as 15.00 horas, sob pena de não haver recepção, ou atendimento, e as sessões com utentes terem de terminar antes das 15.00 horas para assegurar o cumprimento dos direitos dos funcionários, em detrimento dos direitos dos utentes...*
5. Refere ainda que, a ser deferida a pretensão da trabalhadora, possa o dirigente definir o horário que menos transtorno cause ao funcionamento do Centro, e que será o do início às 11.00 - 11.30 horas da manhã.
6. A trabalhadora, no uso do direito que a lei lhe confere, contestando os motivos apresentados pelo Director do Centro..., vem afirmar que o interesse do menor é também um interesse público e manifesta, em alternativa, a disponibilidade para praticar o horário das 11.00 às 17.00 horas.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

7. Estabelece o n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, que “à passagem a jornada contínua ou a horário flexível é aplicável o disposto nos n.ºs 2 a 6 do artigo anterior”.

8. Dispõe o n.º 2 do artigo 17.º, do citado Decreto-Lei n.º 230/2000, que “a entidade patronal apenas pode recusar a prestação de trabalho a tempo parcial (leia-se em jornada contínua) com fundamento em razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, carecendo sempre tal recusa de parecer prévio favorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego”.
9. Ora, vejamos se o Director do Centro ... fundamentou a sua exposição de motivos para recusar a prestação de trabalho em jornada contínua, em razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
10. Refere o Director daquele Centro ... que este é o 7.º pedido, dentre 11 potenciais interessados que se encontram nas mesmas condições, e 3 já em jornada contínua, tornando-se *difícil manter o nível da actividade de atendimento ao público no horário que se encontra definido, quando na eventualidade de uma decisão favorável, 40% da capacidade de resposta associada ao atendimento deste sector estivessem desobrigados da sua prestação profissional a partir das 15.00 horas.*
11. Para obviar a este inconveniente para o Serviço, vem admitir a possibilidade de se praticar tal horário desde que iniciado depois das 11 horas.
12. Na sua exposição de motivos, o Director do Centro ..., enunciando princípios gerais sobre a gestão dos recursos humanos, não aponta razões que ponham em causa o funcionamento do Centro de Emprego. É, na verdade, uma questão de organização dos serviços.
13. De acordo com a legislação em vigor, o artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, corolário do princípio constitucional da conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P., não deixa de referir, nos termos do n.º 9, que cabe ao empregador elaborar o horário.
14. Ora, uma vez que foi admitido ser possível praticar o horário das 11.00 às 17.00 horas (pela trabalhadora e pelo Centro ...), nada impede que seja concedido à trabalhadora o regime de trabalho em jornada contínua.

III – CONCLUSÃO

15. Face ao exposto, e considerando os interesses em presença, a CITE é de parecer não se encontrarem preenchidos os requisitos legais para a recusa previstos no n.º 2 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, pelo que o ... deve conceder à Técnica de Emprego, ..., autorização para prestar serviço em regime de jornada contínua, das 11.00 às

17.00 horas, permitindo-lhe assim conciliar a sua actividade profissional com a vida familiar.

16. Porém, neste caso, afigura-se à CITE estar o dissídio ultrapassado, dada a adesão da trabalhadora ao horário supra-referido.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE JUNHO DE 2004

PARECER N.º 29/CITE/2004

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 17.º e do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro

Processo n.º 23/2004

I – OBJECTO

- 1.1. Em 27.05.2004, a CITE recebeu do Senhor Director do Departamento de Recursos Humanos do ... – CENTRO ... um pedido de parecer, “no cumprimento do disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro”, em virtude da intenção de recusar a autorização para laborar em “Jornada Contínua”, requerida pela trabalhadora ...
- 1.2. A trabalhadora é Técnica Superior de Emprego a desempenhar funções no Centro ...
- 1.3. No seu requerimento, a trabalhadora pretende que lhe seja concedida “a prestação de trabalho em jornada contínua, no período da manhã, pelo período de um ano, com base na lei da protecção da maternidade e da paternidade”, para “acompanhamento e protecção do seu filho ..., de 11 meses de idade”, uma vez que tem de percorrer diariamente uma distância de 150 km para ir e vir do seu local de trabalho.
 - 1.3.1. A trabalhadora declara sob compromisso de honra que o seu filho faz parte do seu agregado familiar e que o seu marido tem actividade profissional.
- 1.4. Na sua exposição de motivos, a Directora do Centro ... refere, nomeadamente, que, desde finais de 2002, existe um défice de Técnicos de Emprego, trabalhando no Centro apenas dois.
 - 1.4.1. Acrescenta a Directora daquele Centro ..., que “a situação é deveras gravosa, pois para além de 4 concelhos da sua área de intervenção, possui dois Balcões de Atendimento semanais em ... e ... e três UNIVAs (... , ... e ...) que obrigam a constantes deslocações dos técnicos, ocasionando situações de ruptura no atendimento do Centro”.
 - 1.4.2. Em conclusão, a Directora do Centro ... é de parecer desfavorável à requerida prestação de trabalho em jornada contínua.
- 1.5. A trabalhadora não apresentou a sua apreciação escrita sobre a referida exposição de motivos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Estabelece o artigo 18.º, n.º 8 do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, que “à passagem a jornada contínua ou a horário flexível é aplicável o disposto nos n.ºs 2 a 6 do artigo anterior”.
 - 2.1.1. Dispõe o n.º 2 do artigo 17.º do citado Decreto-Lei n.º 230/2000, que “a entidade patronal apenas pode recusar a prestação de trabalho a tempo parcial (leia-se em jornada contínua) com fundamento em razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, carecendo sempre tal recusa de parecer prévio favorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego”.
- 2.2. Ora, vejamos se a Directora do Centro ... fundamentou a sua exposição de motivos para recusar a prestação de trabalho em jornada contínua, em razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
 - 2.2.1. A Directora do Centro ... invoca dificuldades a nível dos recursos humanos, mas não especifica, tendo em conta as funções desempenhadas pela trabalhadora requerente, quais as razões concretas, que, pelo facto de a trabalhadora prestar o seu trabalho em jornada contínua, põem em causa o funcionamento do Centro.
 - 2.2.2. A Directora do referido Centro ..., também, não refere que, apesar da redução do tempo de trabalho que implica o horário em jornada contínua previsto no Regulamento de Horários de Trabalho do ..., seja sequer necessário substituir a trabalhadora.
 - 2.2.3. É de salientar que, a prestação do trabalho em jornada contínua pode permitir equacionar a abertura do Centro à hora de almoço, tal como parece pretender a sua Directora, até porque os horários em jornada contínua devem ser elaborados pela entidade patronal, nos termos do n.º 9 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, no cumprimento do princípio constitucional da conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P, em virtude do regime estabelecido pelos artigos 17.º e 18.º do citado Decreto-Lei n.º 230/2000, ser um corolário deste princípio constitucional, que tem de ser respeitado.
 - 2.2.4. Aliás, de acordo com a legislação em vigor, nomeadamente o artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, corolário do princípio constitucional da conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P., não se pode considerar que a prestação de trabalho em

jornada contínua, a tempo parcial ou em horário flexível, apenas possa ser concedida em situações excepcionais, em primeiro lugar, porque constitui um direito dos trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos, ou, independentemente da idade, em caso de filhos deficientes, conforme dispõe o artigo 19.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e, em segundo lugar porque, relativamente ao regime geral dos horários de trabalho, se trata de um regime especial, em que a regra é a concessão aos trabalhadores nas aludidas circunstâncias, da prestação de trabalho em jornada contínua, a tempo parcial ou em horário flexível e a excepção a sua recusa, com fundamento nas razões referidas em 2.1.1., sendo, neste caso, a entidade patronal obrigada a obter parecer prévio favorável desta Comissão.

- 2.2.5. Trata-se de uma questão de organização dos serviços, em que a gestão dos recursos humanos deve prosseguir objectivos que conduzam a uma maior produtividade, através da melhoria da qualidade dos serviços prestados aos utentes, o que apenas se consegue num bom ambiente de trabalho, em que um dos estímulos é indubitavelmente, uma melhor observância dos direitos dos trabalhadores, designadamente, o direito, constitucionalmente consagrado, à conciliação entre a actividade profissional e a vida familiar.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE emite parecer desfavorável à recusa da entidade patronal em autorizar a prestação de trabalho em jornada contínua, pretendido pela trabalhadora, ... constante do seu requerimento de 03.05.2004. Note-se que os horários em jornada contínua devem ser elaborados pela entidade patronal, nos termos do n.º 9 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, no cumprimento do princípio constitucional da conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P., em virtude de o regime estabelecido pelos artigos 17.º e 18.º do citado Decreto-Lei n.º 230/2000 ser um corolário deste princípio constitucional, que tem de ser respeitado.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE JUNHO DE 2004, COM O VOTO CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA

PARECER N.º 30/CITE/2004

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 17.º e do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro

Processo n.º 25/2004

I – OBJECTO

- 1.1. Em 31.05.2004, a CITE recebeu do Senhor Director do Departamento de Recursos Humanos do ... – CENTRO ... um pedido de parecer, “em cumprimento do disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro”, em virtude da intenção de recusar a autorização para laborar em “Jornada Contínua”, requerida pela trabalhadora ...
- 1.2. A trabalhadora tem a categoria profissional de Técnico Superior e desempenha funções no Centro ...
- 1.3. No seu requerimento, a trabalhadora pretende que lhe seja concedida “a renovação do regime de jornada contínua (mantendo-se a situação exposta no requerimento do ano anterior, autorizado com início a 9 de Junho de 2003, pelo período de 1 ano), a partir de 10 de Junho de 2004 e durante um ano, praticando o horário das 10.00h às 16.00h, em virtude de prestar assistência ao seu filho ..., de 2 anos de idade, em tratamento de insónia infantil, desde os 11 meses de idade, que implica, por parte deste, aprendizagem das rotinas do sono nocturno.
- 1.4. A trabalhadora declara sob compromisso de honra, que o seu filho faz parte do seu agregado familiar e que o seu marido tem actividade profissional.
- 1.5. Na sua exposição de motivos, a Directora do Centro ... refere que “as tarefas afectas aos Centros ... são incompatíveis com a redução dos horários de trabalho a praticar pelos técnicos, pelo que não concordo com a renovação do regime de jornada contínua, conforme solicitado”.
- 1.6. A trabalhadora, no uso do direito que a lei lhe confere, contestou as razões apresentadas pela Directora do Centro ...

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Estabelece o artigo 18.º, n.º 8 do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, que “à passagem a jornada contínua ou a horário flexível é aplicável o disposto nos n.ºs 2 a 6 do artigo anterior”.
- 2.1.1. Dispõe o n.º 2 do artigo 17.º do citado Decreto-Lei n.º 230/2000, que “a entidade patronal apenas pode recusar a prestação de trabalho a tempo parcial (leia-se em jornada contínua) com fundamento em razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa, ou à

impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, carecendo sempre tal recusa de parecer prévio favorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego”.

- 2.2. Ora, vejamos se a Directora do Centro ... fundamentou a sua exposição de motivos para recusar a prestação de trabalho em jornada contínua, em razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
 - 2.2.1. Efectivamente, as razões apresentadas pela Directora do aludido Centro ... não se referem especificamente a qualquer razão concreta que, pelo facto de a trabalhadora continuar a prestar o seu trabalho no regime de jornada contínua, ponha em causa o funcionamento do Centro.
 - 2.2.2. A Directora do referido Centro ..., também não refere que, apesar da redução do tempo de trabalho que implica o horário em jornada contínua previsto no Regulamento de Horários de Trabalho do ..., seja sequer necessário substituir a trabalhadora.
 - 2.2.3. Aliás, de acordo com a legislação em vigor, nomeadamente o artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, corolário do princípio constitucional da conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P., não se pode considerar que a prestação de trabalho em jornada contínua, a tempo parcial ou em horário flexível, apenas possa ser concedida em situações excepcionais, em primeiro lugar, porque constitui um direito dos trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos, ou, independentemente da idade, em caso de filhos deficientes, conforme dispõe o artigo 19.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e, em segundo lugar, porque, relativamente ao regime geral dos horários de trabalho, se trata de um regime especial, em que a regra é a concessão aos trabalhadores nas aludidas circunstâncias, da prestação de trabalho em jornada contínua, a tempo parcial ou em horário flexível e a excepção a sua recusa, com fundamento nas razões referidas em 2.1.1., sendo, neste caso, a entidade patronal obrigada a obter parecer prévio favorável desta Comissão.
 - 2.2.4. Trata-se de uma questão de organização dos serviços, em que a gestão dos recursos humanos deve prosseguir objectivos que conduzam a uma maior produtividade, através da melhoria da qualidade dos serviços prestados aos utentes, o que apenas se consegue num bom ambiente de trabalho, em que um dos estímulos é indubitavelmente, uma melhor observância dos direitos dos trabalhadores, designadamente, o direito, constitucionalmente consagrado, à conciliação entre a actividade profissional e a vida familiar.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE emite parecer desfavorável à recusa da entidade patronal em autorizar a prestação de trabalho em jornada contínua, pretendido pela trabalhadora ..., constante do seu requerimento de 10.05.2004. Note-se que os horários em jornada contínua devem ser elaborados pela entidade patronal, nos termos do n.º 9 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, no cumprimento do princípio constitucional da conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P., em virtude de o regime estabelecido pelos artigos 17.º e 18.º do citado Decreto-Lei n.º 230/2000 ser um corolário deste princípio constitucional, que deve ser respeitado.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE JUNHO DE 2004

PARECER N.º 31/CITE/2004

Assunto: Parecer prévio nos termos do artigo 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho

Processo n.º 31/2004

I – OBJECTO

- 1.1. Em 14.06.04, deu entrada na CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras lactantes ... e ..., por extinção de posto de trabalho, apresentado pela empresa ..., e ..., Lda., nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio.
- 1.2. Em anexo ao pedido de parecer, a empresa enviou fotocópia do processo de extinção do posto de trabalho, integrando os seguintes documentos:
 - Comunicação às trabalhadoras da necessidade de extinguir os postos de trabalho;
 - Quadro de pessoal relativo a 2003;
 - Folha de remunerações das duas trabalhadoras;
 - Recibos dos vencimentos das referidas trabalhadoras;
 - Declaração da empresa de contabilidade ...;
 - Balancete do razão com data de 08/06/2004.
- 1.3. Os postos de trabalho a extinguir são os de Terapeuta da Fala e Secretária de Direcção, não existindo mais nenhum outro trabalhador com estas categorias profissionais.

Além das duas trabalhadoras abrangidas neste processo, a empresa emprega 6 psicólogos e duas telefonistas.

As trabalhadoras que ocupam os postos de trabalho a extinguir foram admitidas na empresa em 1997 e 1998, sendo, portanto, as que contam maior antiguidade, dado que os restantes trabalhadores foram admitidos no período de 2000 a 2003.
- 1.4. A empresa fundamenta a intenção de extinguir os postos de trabalho em motivos de mercado, devido a uma redução significativa da actividade por falta de clientes.

A declaração da empresa de contabilidade ... refere que a ... teve, no primeiro trimestre de 2004, um decréscimo de facturação de 87% relativamente ao mesmo período de 2003.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Em conformidade com o artigo 10.º, n.º 1, da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, a legislação portuguesa contempla uma especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao determinar que o despedimento daquelas trabalhadoras se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio).

Esta disposição legal decorre da obrigação contemplada na citada directiva de os Estados-membros tomarem 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. Importa, pois, averiguar se, no caso vertente, se verifica uma situação que não está relacionada com a situação de lactante em que se encontram as trabalhadoras, mas antes decorre da situação económica da empresa, cabendo ao empregador o ónus de apresentar os factos que demonstrem a existência dessa situação e que a mesma torna praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 2.3. Não parece, no entanto, que os elementos que a empresa enviou à CITE, sejam suficientes para formar a convicção de que a extinção dos postos de trabalho em causa não está relacionada com a situação de lactante das trabalhadoras, tendo em consideração as deficiências que consideramos existirem no processo elaborado pela empresa.
- 2.4. De facto, e como primeiro aspecto a salientar, é questionável o recurso à figura da extinção de posto de trabalho face ao disposto nos artigos 91.º, 397.º e 403.º do Código do Trabalho. Da conjugação destas disposições, afigura-se que o processo adequado seria o despedimento colectivo, uma vez que a empresa não emprega mais de 10 trabalhadores.
- 2.5. Admitindo, apesar de tudo, que o processo de extinção de postos de trabalho seja o adequado no caso vertente, verifica-se que os elementos que constituem o processo enviado à CITE não contêm todas as fases previstas nos artigos 423.º e seguintes do Código do Trabalho.
- De facto, não consta do processo qualquer prova de que as comunicações enviadas às trabalhadoras foram por elas recebidas, o que permite questionar se lhes foi garantida a possibilidade que a lei lhes confere de se pronunciarem sobre o processo de extinção dos postos de trabalho (n.º 2 do artigo 424.º), bem como a faculdade de solicitarem a intervenção dos serviços competentes da área laboral (n.º 3 do mesmo artigo).
- Sobre este aspecto, refira-se que a CITE tem entendido em anteriores pareceres (Pareceres n.ºs 2/CITE/96 e 43/CITE/03, entre outros) que a existên-

cia de ilegalidade ou irregularidade relevante conduz à formulação de um parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora.

- 2.6. Relativamente aos motivos económicos invocados pela empresa, e sem pôr em causa a veracidade dos elementos constantes do processo, deveria a empresa, em nosso entender, apresentar uma descrição mais pormenorizada dos factos em que fundamenta a degradação da sua situação económica. Seria de mencionar, por exemplo, se a redução do número de clientes se verificou apenas no que respeita à terapia da fala, uma vez que não há extinção de postos de trabalho de psicólogos.

III – CONCLUSÕES

- 3.1. Face a todo o exposto conclui-se que a empresa ..., ... e ..., Lda. não ilidiu a presunção legal consagrada no n.º 2 do artigo 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, uma vez que do processo de extinção de posto de trabalho que elaborou não resulta demonstrado que a eventual cessação dos contratos de trabalho das trabalhadoras abrangidas não tenha qualquer relação com o facto de se encontrarem na situação de lactantes.
- 3.2. Desta forma, concluindo-se que o despedimento, a ocorrer, constituiria uma prática discriminatória em função do sexo, a CITE não é favorável ao despedimento das trabalhadoras ... e ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE JUNHO DE 2004

PARECER N.º 32/CITE/2004

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho

Processo n.º 26/2004

I – OBJECTO

1. A CITE recebeu, em 31 de Maio de 2004, um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida na ..., Lda., ..., nos termos da legislação referida em epígrafe.
 - 1.1. A trabalhadora foi contratada em 1 de Novembro de 1998 e desempenha, actualmente, as funções inerentes à categoria de Aspirante, actividade que inclui “o contacto directo com o público e a venda de viagens/passagens aéreas, com o correspondente recebimento do preço devido pelas mesmas”.
 - 1.2. O pedido de parecer veio acompanhado de cópia integral do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida, perfazendo o total de 138 folhas.
 - 1.3. A entidade empregadora refere ter tido conhecimento dos factos que se reportam a 18 de Novembro de 2003, em 1 de Abril de 2004.
 - 1.4. Em 20 de Abril de 2004, a trabalhadora foi notificada da Nota de Culpa que lhe foi deduzida (Cfr. folhas 64 e 65 do processo – cópia do registo de aviso de recepção e folhas 51 a 61 do processo – cópia da Nota de Culpa).
 - 1.5. A arguida é acusada de ter vendido três viagens/passagens aéreas, de as ter documentado irregularmente, de não ter efectuado a entrega do valor relativo a duas delas por ocasião da venda e ainda de não ter efectuado entrega de qualquer valor no que respeita à terceira viagem/passagem aérea em causa.
 - 1.6. Em resposta à Nota de Culpa, a trabalhadora refuta as acusações que lhe são deduzidas, designadamente afirmando que os procedimentos que adoptou eram do conhecimento da entidade empregadora, que não fez a entrega do terceiro bilhete ao cliente e que, por consequência, nunca recebeu o valor relativo à terceira viagem razão pela qual, invocou, não entregou tal montante.
 - 1.7. A trabalhadora foi suspensa preventivamente em 27 de Maio de 2004.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro, 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 (Cfr. n.º 1 do artigo 10.º).
- 2.2. Como corolário do referido normativo comunitário, a legislação portuguesa consagrou especial protecção das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, ao determinar que o despedimento daquelas trabalhadoras se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio).
- 2.3. Desta forma, importa analisar se o despedimento da trabalhadora ... se insere nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez, nos quais se inclui a prática de actos que possam constituir justa causa de despedimento ou se, assim não sendo, a empresa arguente praticará um acto discriminatório em função do sexo caso concretize a intenção de despedir a trabalhadora.
- 2.4. A questão fulcral no processo refere-se à venda irregularmente documentada de três passagens aéreas, à entrega tardia do valor referente a duas delas e à falta de entrega do valor correspondente à terceira.
- 2.5. Analisado o processo, verifica-se que embora conste dos autos de declarações que todos os trabalhadores têm conhecimento das regras internas em vigor na empresa, nomeadamente que “as instruções que tinham (...) eram para fazer a emissão do bilhete após o pagamento do mesmo pelo cliente” (cfr. depoimento a folhas 89) e que “todos os funcionários sabem que não podem dar ordem de emissão de bilhetes sem que os mesmos estejam previamente pagos” (cfr. depoimento a folhas 95), a verdade é que se admite que os procedimentos possam não ser os referidos caso “exista autorização da gerência da sociedade” (cfr. depoimento a folhas 95), e que “noutras situações, normalmente quando a reserva é feita com alguma antecedência em relação à data da viagem, o cliente vai fazendo pagamentos parciais, que vão sendo abatidos ao valor total da dívida” (cfr. depoimento a folhas 89). De salientar que não chegou ao conhecimento desta Comissão qualquer documento emanado pela empresa do qual constem “ordens expressas da entidade patronal”.
- 2.6. Da leitura das peças processuais, não é possível retirar a conclusão inequívoca de que a entidade empregadora não tivesse tido conhecimento ou autorizado os procedimentos adoptados pela arguida em relação à venda das três viagens referidas na Nota de Culpa, designadamente no que se refere à falta de emissão de documento comprovativo da venda a dinheiro,

enquanto não fosse efectuado o pagamento integral das três passagens, bem como no que se refere à manutenção de 1500 Euros no cofre, montante que foi sendo pago pelos clientes, por conta do total do valor que se referia a uma única venda.

Subsiste a dúvida sobre se não seria habitual que os procedimentos internos na empresa não “tivessem a rigidez que agora se pretende dar a entender” (Cfr. art.º 4.º da RNC) e sobre se, no caso em concreto, a gerência da empresa “tinha conhecimento de que tinham sido entregues duas das três passagens aéreas reservadas e que o dinheiro correspondente a elas estava dentro da pasta que se encontrava em cima da secretária da arguida”, após ter desaparecido do cofre o último bilhete (Cfr. art.º 42.º da RNC).

- 2.7. No que concerne ao aludido terceiro bilhete, não é possível sequer avaliar se terá ou não sido entregue ao titular da reserva e, no caso de ter sido entregue, por quem e quando, uma vez que a nota de culpa e a resposta à nota de culpa são contraditórias como, aliás são contraditórios os depoimentos dos declarantes ao longo do processo.
- 2.8. Aliás, ao longo da análise do processo, verifica-se que não existe rigor nos procedimentos adoptados pela empresa quer para emissão de bilhetes, quer para emissão de documentos contabilísticos, o que é susceptível de afectar negativamente a própria organização da empresa.

III – CONCLUSÕES

- 3.1. Em face do que precede, não é possível concluir pela existência de justa causa de despedimento, porquanto a empresa não logrou comprovar um comportamento culposo da trabalhadora arguida, que pela sua gravidade e consequências tenha tornado imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho (Cfr. n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho).
- 3.2. Assim sendo, conclui-se que a empresa ..., Lda., não ilidiu a presunção legal consagrada no n.º 2 do artigo 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, não podendo considerar-se que o despedimento da trabalhadora, a efectivar-se com base no processo disciplinar *sub judice*, não constituirá uma discriminação com base no sexo, pelo que a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE JUNHO DE 2004, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

A CIP considera que a CITE não deverá pronunciar-se sobre as matérias que extra-

vasam formal e substancialmente a sua competência.

Esta encontra-se delimitada nos termos da alínea *f*) do n.º 1 do artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 426/88, de 18 de Novembro, em matéria de igualdade no trabalho e no emprego.

Assim, sempre que, como no presente caso, se suscitarem apenas questões que extravasam as competências tal como acima indicadas, não deverá a CITE pronunciar-se sobre as mesmas, cabendo às instâncias judiciais, ou seja, aos tribunais essa mesma apreciação.

PARECER N.º 33/CITE/2004

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho

Processo n.º 30/2004

I – OBJECTO

1. ... – ..., Lda., solicitou da CITE o parecer a que se refere o n.º 1 do artigo 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na redacção dada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio. Junta cópia do processo disciplinar que lhe foi instaurado em 04.05.19.
2. A nota de culpa integra as seguintes acusações:
 - a) A trabalhadora, com a categoria profissional de trabalhadora de limpeza, deu as seguintes faltas no corrente ano de 2004:

No mês de Fevereiro	Dias 16,19 e 25
No mês de Março	Dias 3, 12, 15, 16, 18, 26 e 29
No mês de Abril	Dias 7, 15, 19, 24, 26, 28 e 30
No mês de Maio	Dias 4, 6, 7 e 10

O que perfaz um total de 21 dias.

- b) *Nunca a trabalhadora efectuou qualquer comunicação à empresa, nem apresentou qualquer motivo justificativo para as suas sucessivas ausências aos períodos normais de trabalho supra-referidos;*
- c) *Tais faltas, diz a empresa, 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 uma violação culposa e frontal do dever de assiduidade (n.º 1 do artigo 121.º) e, pelo número de faltas, uma infracção disciplinar grave (n.ºs 1 e 2 do artigo 231.º) de forma continuada;*
- d) *Conclui referindo que o comportamento da trabalhadora, porque gravemente culposos, 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.*

3. A empresa notifica a trabalhadora da nota de culpa, por carta registada, com aviso de recepção, em 04.05.19.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

4. Compulsado o presente processo disciplinar, constata-se que a trabalhadora recebeu a nota de culpa, através da sua assinatura aposta no aviso de recepção dos Correios, em 04.05.24.
5. Porém, a trabalhadora devidamente notificada da nota de culpa, nada disse nem apresentou justificação alguma para as faltas dadas, não tendo assim usado do direito legal que a lei lhe confere em sede disciplinar de realizar a sua defesa em momento próprio.
6. Decorre desta atitude, de não reagir à acusação, que esta Comissão não tem elementos para emitir parecer sobre uma eventual justificação das faltas dadas.
7. Tanto mais que, ultrapassadas que foram as 10 faltas injustificadas interpoladas no mesmo ano, não carece de demonstração por parte da empresa, da existência de prejuízos ou riscos graves, como preceitua a alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código de Trabalho, para que se considere este comportamento da trabalhadora passível de integrar o conceito de justa causa de despedimento.
8. Refira-se a este propósito que “... a quebra de confiança no empregado no cumprimento pela contra-parte do seu dever de assiduidade, constituindo um comportamento culposo e grave, (que) impossibilita também a subsistência das relações de trabalho entre ambos estabelecidas e, por isso, é justa causa de despedimento” (Ac. da Rel. do Porto, 82.10.25).

III – CONCLUSÃO

9. Assim, ao abrigo do n.º 1 do art.º 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na redacção dada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, a CITE deliberou não se opor ao despedimento da trabalhadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE JUNHO DE 2004

PARECER N.º 34/CITE/2004

Assunto: Parecer prévio nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho
Processo n.º 32/2004

I – OBJECTO

- 1.1. Em 15.06.2004, a CITE recebeu da empresa ..., Lda. cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos conjugados dos artigos 10.º do Decreto Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro e artigo 24.º da Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade, publicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio.
- 1.2. Segundo informação telefónica da empresa (Senhor ...) de 16.06.2004, a trabalhadora arguida encontra-se grávida.
- 1.3. A referida trabalhadora desempenha as funções de “Técnica alimentar” na citada empresa, que “desenvolve a actividade de retalho alimentar especializado”.
- 1.4. Na Nota de Culpa, a entidade patronal refere que a trabalhadora “se ausentou do local de trabalho, desde as 15.00 horas do dia 18 de Maio de 2004, sem justificação de serviço ou pessoal”.
 - 1.4.1. Refere, ainda, que a trabalhadora “efectuou pagamentos indevidos, tendo retirado dinheiro do cofre pertencente à empresa, sem autorização do responsável financeiro e/ou gerente da loja, ao fornecedor “Casa Agrícola ...”, no dia 18 de Maio de 2004. Actuou com interesse próprio uma vez que é sócia da referida empresa. Esta situação gerou conflitos de tesouraria em outros pagamentos já autorizados e planeados que decorreriam essa semana, quer a fornecedores de mercadorias quer de serviços (renda e contabilidade).
 - 1.4.2. Acrescenta que a trabalhadora “não cumpriu com o horário de trabalho que estipulava folgas rotativas ou fixas de acordo com as indicações e as necessidades da empresa”, “não acata instruções concretas”, “recusa-se a usar a farda que tinha como uso obrigatório, conforme o estabelecido no contrato de trabalho”, etc., etc.
 - 1.4.3. A empresa conclui que o comportamento da trabalhadora arguida, “com as inerentes consequências graves dele resultantes, integra indubitavelmente o condicionalismo exigido para a verificação da justa causa, face ao disposto nos pontos 1.º a 13.º (da nota de culpa),

que se apresenta possível o seu despedimento”, nos termos do preceituado nas alíneas *a), d), e), g), h)* e *m)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Em primeiro lugar, a empresa não apresentou documento comprovativo de que a trabalhadora arguida tenha recebido a nota de culpa e não tenha respondido dentro do prazo legal, que é de dez dias úteis a contar da recepção daquela, conforme artigo 413.º do Código do Trabalho.
- 2.2. Em segundo lugar, o empregador não apresenta nem depoimentos de testemunhas nem documentos que produzam qualquer prova das acusações que imputa à trabalhadora, constantes da nota de culpa.
- 2.3. Não basta alegar os factos, há, também, que fazer a prova da sua existência, que, no caso “sub *judice*” cabe ao empregador, por se tratar de uma cessação do contrato de trabalho por sua iniciativa, por facto imputável ao trabalhador.
- 2.4. Assim, deve o empregador provar a culpa da trabalhadora que, pela gravidade e consequências do seu comportamento, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, para que a possa despedir com justa causa, que deve ser apreciada nos termos do n.º 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho.
- 2.5. Aliás, nos termos do artigo 24.º, n.º 2 da Lei de Protecção da Maternidade e da Paternidade publicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, ainda em vigor por força do n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho, “o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa”, pelo que a entidade patronal tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa, *vide* Ac. do STJ de 16.10.91, publicado em www.mj.gov.pt, o que no caso em apreço não se verifica.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida, ..., em virtude do seu empregador não ter produzido prova da justa causa do seu despedimento, conforme lhe competia, e tal facto poder constituir uma discriminação em função do sexo por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 12 DE JULHO DE 2004

PARECER N.º 35/CITE/2004

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, aplicáveis por força do estipulado no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho

Processo n.º 35/2004

I – OBJECTO

- 1.1. Em 20 de Julho de 2004, a CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – recebeu da Direcção de Inspecção dos ... S.A., um pedido de parecer prévio ao despedimento da sua trabalhadora grávida ..., nos termos da legislação supra referenciada.
- 1.2. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida.
- 1.3. Em 23 de Julho de 2004, a Comissão solicitou, via telefone, à Sra. Dra. ... que enviasse à CITE cópia da norma interna que estabelece os procedimentos a adoptar por parte dos trabalhadores quanto ao envio de vales internacionais no mesmo dia, tendo sido informada que iria contactar a Dra. ..., instrutora do processo, e solicitar-lhe que entrasse em contacto com os serviços da CITE.
- 1.4. Em 24 de Julho de 2004, os serviços da CITE receberam um telefonema da Dra. ... , a qual informou que, relativamente ao envio de vales internacionais no mesmo dia, os serviços apenas dispunham dos documentos constantes a fls. 17 a 19 do processo disciplinar.
Considerando que a fls. 171 dos autos se faz referência a situações assinaladas no quadro III, constante a fls. 194 e seguintes dos autos, a azul, rosa, vermelho e amarelo, o que não é possível verificar, devido à cópia ser a preto e branco, foi colocada a situação à instrutora do processo que se prontificou a enviar à CITE a técnica que efectuou a análise contabilística aos recibos emitidos pela trabalhadora arguida, na ..., no período compreendido entre 10 de Março e 10 de Julho de 2004, conforme resulta do relatório elaborado a fls. 169 a 173 dos autos. Uma vez que a mencionada técnica apenas dispunha dos originais dos documentos constantes a fls. 194 e seguintes dos autos, foi solicitado que entregasse na CITE cópia a cores daqueles documentos, até ao fim do dia 26 de Julho de 2004.
- 1.5. Em 26 de Julho de 2004, a CITE recebeu dos ... a documentação mencionada em 1.4. do presente parecer.

- 1.6. O processo disciplinar foi precedido de processo de averiguações, tendo no decurso do mesmo sido ouvidos a arguida, a Sra. D. ..., colega da arguida, o Sr. ..., o Sr. ... e a Sra. D. ...
- 1.7. A trabalhadora, que foi admitida ao serviço dos ..., S.A., com a categoria de Técnica Postal e de Gestão, exercia as funções de atendedora aos balcões da ...
- 1.8. Na nota de culpa a trabalhadora arguida é acusada de:
- 1.9. Pelo menos, no período compreendido entre 10 de Março de 2003 e 10 de Julho de 2003, mencionar nos recibos-factura que passava a empresas um valor superior ao preço real dos serviços postais prestados e de se apropriar da diferença entre o preço real e o preço declarado, através de determinados métodos que levava a cabo (ponto primeiro da nota de culpa);
- 1.10. Entre o mês de Março e o mês de Julho de 2003, se ter apropriado de importâncias recebidas por serviços de certificação de cópias que não introduziu no sistema informático, – nos códigos 319 e 320, rubrica Certificação de Fotocópias – Imposto de Selo do seu Mod/B (ponto segundo da nota de culpa);
- 1.11. Nos dias 01 de Dezembro e 02 de Dezembro de 2003, se ter apropriado de quantias que lhe foram entregues para emissão de um vale nacional e um vale internacional, que não emitiu (ponto terceiro da nota de culpa).
- 1.12. “Agiu sempre livre, deliberada, e conscientemente, ... sabendo que enquanto funcionária dos ..., nos termos sobreditos e por causa das particulares funções que exercia, se apropriava ilegitimamente e em proveito próprio de dinheiros pertença de particulares e dos ..., lesando e causando prejuízo económico a essas empresas e danos na imagem de honorabilidade dos ..., tudo com vista à obtenção de um benefício ilegítimo...”.
- 1.13. Da nota de culpa consta ainda que a trabalhadora, com o seu comportamento, violou gravemente e dolosamente os deveres de lealdade e honestidade consignados na alínea *d*) do art.º 20.º do Decreto-Lei n.º 49 408, praticando infracção disciplinar nos termos do n.º 3 do RD/..., aprovado pela Portaria n.º 347/89, de 28 de Abril, prevista e punida pelo n.º 1 do art.º 16.º do Regulamento Disciplinar dos ..., e pelo n.º 1 do art.º 9.º do Decreto-Lei n.º 64-A/98, de 27 de Fevereiro.
- 1.14. Mais consta da nota de culpa que a trabalhadora “fica expressamente notificada que é intenção da empresa aplicar-lhe a pena despedimento”.
- 1.15. A instrutora do processo fixou o prazo de 15 dias úteis para apresentação de defesa da trabalhadora arguida, tendo ainda informado que o processo disciplinar se encontrava disponível para consulta na Direcção de Inspeção, podendo ser facultado, a pedido da trabalhadora, ao advogado que viesse a ser constituído.

- 1.16. Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora arguida manifestou o seu arrependimento pelas irregularidades cometidas, e alegou em sua defesa que:
- 1.17. Desde o ambiente familiar até ao ambiente profissional, passando pelas condições de saúde, tudo lhe tem corrido mal;
- 1.18. Sofre de graves problemas de saúde desde os inícios de 2001, obrigando-a tal facto a tomar calmantes e antidepressivos. À data em que foi suspensa preventivamente das suas funções tinha iniciado tratamento psiquiátrico;
- 1.19. “A sua actuação radica, justamente, na sua deficiente saúde, o que implica fortes limitações na formação da sua vontade e na falta de entendimento das consequências que faz dos seus actos”;
- 1.20. Acrescentando que “... bem ciente do peso da responsabilidade pelos actos praticados e das suas consequências, desejaria apresentar um pedido formal de desculpas e apelar para que lhe fosse dada uma segunda oportunidade, independentemente da aplicação das mais pesadas sanções não expulsivas”;
- 1.21. Ao terminar a resposta à nota de culpa, a trabalhadora arguida solicitou que fossem consideradas as suas particulares limitações para a produção de actos de vontade afectados por graves problemas pessoais, e que lhe seja aplicada uma sanção disciplinar não expulsiva, requerendo ainda as seguintes diligências probatórias:
 - a) Ser presente a uma junta médica do IOS para aferir da sua incapacidade e falta de determinação dos seus actos;
 - b) Audição de duas testemunhas suas colegas na ... (que declararam pouco ou nada saber sobre os factos invocados na resposta à nota de culpa).
- 1.22. A entidade empregadora suspendeu a trabalhadora arguida do exercício das suas funções, em 05 de Dezembro de 2003.
- 1.23. Em 30 de Abril de 2004, a trabalhadora arguida foi presente a uma junta médica que veio a considerar que “... não apresenta quaisquer sinais ou sintomas de doenças mentais que a incapacitem, levem a falta de determinação dos seus actos, limitem a formação da sua vontade ou provoquem falta de entendimento das consequências das suas acções. É plenamente imputável” (cfr. fls. 356 dos autos). O que significa que a arguida agiu livre e conscientemente, sabendo que tais actos não eram permitidos por lei, uma vez que os problemas do foro psíquico alegados não se provam.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. De acordo com a análise feita ao processo disciplinar, constata-se que o mesmo se iniciou com uma reclamação apresentada na ..., em 02 de Outubro de 2003, pelo Sr. ...

A reclamação deveu-se ao facto de o reclamante, em 01 de Setembro de 2003, ter enviado o vale correspondente à requisição n.º ..., no valor de 500 €, para a Sra. D. ..., na Roménia, que não foi recepcionado pela destinatária.

Em 11 de Novembro de 2003, foi ouvida a testemunha Sra. D. ... que confirmou ter recebido a reclamação, tendo ainda relatado uma outra situação ocorrida com a trabalhadora, em 15 de Outubro de 2003, que se referia à emissão de um recibo manual referente a certificação de fotocópias, que deveria ter sido emitido pelo sistema informático, a fim de dar entrada a respectiva receita.

Face ao que antecede, a inspectora responsável pela investigação propôs que fosse efectuada a análise aos recibos emitidos pela trabalhadora arguida, no período compreendido entre 01 de Março de 2003 e 10 de Julho de 2003, período durante o qual esteve em funcionamento o sistema ..., o que foi aceite por parte das chefias.

A trabalhadora arguida prestou declarações em 05 de Dezembro de 2003 (cfr. fls. 289 a 300), tendo negado parte das irregularidades de que vem acusada, e apresentado justificação para o facto de ter emitido recibos manuais com designação de franquias e não de certificação de fotocópia, bem como de não ter introduzido no Mod/B determinadas importâncias e de ter inscrito verbas em códigos diferentes daqueles a que correspondiam. No que diz respeito ao ponto primeiro da nota de culpa, a trabalhadora declarou não saber explicar algumas das situações ou não se lembrar do cliente e, noutras, apresentou como justificação ter vendido ao cliente selos de outro colega, colocar selos de filatelia, passar recibo sobre a totalidade da despesa de vários dias, acumular no totalizador a despesa do serviço prestado, passar antecipadamente o recibo, etc.

No que concerne à matéria constante do ponto segundo da nota de culpa, referiu que não se lembrava das situações.

A arguida declarou ainda que, relativamente ao vale correspondente à requisição n.º ..., no valor de 500 €, reclamado pelo cliente romeno, autorizava que lhe fossem descontados no vencimento 506,00 €, em prestações mensais, sendo a primeira de 100,00 €, e que se comprometia a proceder à liquidação total da importância que estivesse em falta à data da conclusão do processo (cfr. fls. 306 dos autos).

Em 20 de Janeiro de 2004, a arguida prestou novamente declarações (cfr. fls. 323 a 330), tendo negado a versão dos factos apresentada pela arguente no ponto terceiro da nota de culpa.

A arguida referiu ainda que “chegou a passar recibos por dinheiro superior à despesa feita pelos clientes, e também houve situações em que recebeu dos clientes importâncias por serviços de certificação de fotocópias, cuja receita não contabilizou...” (cfr. fls. 325).

Instada a designar os nomes dos clientes, disse: “que se recorda da ..., o grupo empresarial ..., que congrega as empresas ..., ..., entre mais umas quatro que não recorda, e outras empresas cujo nome agora não se lembra” (cfr. fls. 326).

Considerando os valores contabilizados no Quadro II (fls. 194 e 195 dos autos), foi solicitado à arguida que indicasse a importância que arrecadava diariamente com o método por si utilizado, tendo afirmado não saber responder e que retirava o dinheiro da caixa no final do dia ou na 5.^a feira, mas que lhe parecia serem valores superiores aqueles que retirava (cfr. fls. 325). Quanto aos serviços de certificação de fotocópias, cuja receita não contabilizou, disse que passou à cliente ... o recibo n.º ... com a designação de impressos: € 12 e selos € 8, totalizando a quantia de € 20; ao cliente ... passou o recibo n.º ... com a menção de impressos: € 12 e selos € 8, totalizando a importância de € 20 e à cliente ... da empresa “...” passou o recibo n.º ... com a designação de impressos: € 14 e selos € 8, de quem recebeu a importância de € 22 (cfr. fls. 325 e 326).

Os factos supra-relatados levaram ao consequente envio da nota de culpa à trabalhadora arguida, em 06 de Fevereiro de 2004, cuja recepção da mesma ocorreu em 17 de Fevereiro de 2004.

- 2.2. No que se refere aos factos descritos no ponto primeiro da nota de culpa, e apesar de a arguida admitir que chegou a passar recibos por dinheiro superior à despesa feita pelos clientes, tendo inclusive indicado empresas a quem foram passados os recibos que não são as indicadas pela arguente na nota de culpa, e de não ter afirmado que tal não sucedeu com as empresas mencionadas no ponto primeiro da nota de culpa, não existem no processo elementos respeitantes às regras internas de acesso ao sistema informático por parte dos funcionários/as, às regras de avaliação das contas, bem como informação relativa à tabela de preços praticados pelos serviços prestados pelos ..., e ainda elementos suficientes que sejam esclarecedores do modo de funcionamento dos sistemas informáticos ... e ..., pelo que, assim sendo, afigura-se-nos que não se encontram tais factos comprovados.
- 2.3. Relativamente aos factos descritos no ponto segundo da nota de culpa, encontra-se provado que a trabalhadora arguida recebeu de clientes quantias respeitantes a serviços de certificação de fotocópias e emitiu os respectivos recibos de despesa com a menção de impressos e selos, quando deveria ter dado entrada da receita no sistema informático na conta dos códigos 319 e 320, – rubrica Certificação de Fotocópias – imposto de selo do seu Mod/B.

Procedeu assim com o cliente ... a quem passou o recibo n.º ..., no valor de € 20 e com a cliente ... da empresa "...” a quem passou o recibo n.º ..., no valor de € 22 (cfr. fls. 140, 141, 145, 147, 167, 168 e 328 dos autos).

A arguida ao actuar da forma atrás descrita, demonstrou falta de lealdade para com os ..., quebrando a confiança nela depositada, uma vez que fez uso e abuso das suas funções e privou a empresa de quantia monetária, o que lhe acarretou prejuízo e diminuição patrimonial, para além de ter lesado os próprios clientes, perante quem pôs em causa a imagem da empresa. Alguns dos factos descritos no ponto segundo da nota de culpa não estão comprovados, na medida em que, por um lado, a trabalhadora não se pronunciou sobre eles e, por outro, não existem os recibos que foram entregues aos clientes, nem constam do processo elementos que esclareçam quais as regras internas relativas à certificação de fotocópias, nem a tabela de preços praticada, para além de, noutras ocasiões, terem sido passados recibos manuais, conforme se retira dos documentos constantes a fls. 33 a 81 dos autos. Um desses recibos foi o n.º ... que foi passado para substituir o recibo n.º ..., passado pela arguida em 15 de Outubro de 2003 (cfr. fls. 35 e 93 dos autos).

No que se refere ao facto constante da alínea *b*) do ponto segundo da nota de culpa, afigura-se não se encontrar provado, na medida em que n.º do recibo indicado na nota de culpa é o n.º ... e no recibo passado em nome de ... está indicado como sendo o n.º ..., para além de a trabalhadora arguida nas suas declarações se referir também ao recibo n.º ... (cfr. fls. 116 e 325 dos autos).

- 2.4. No que se refere ao facto descrito no ponto terceiro da nota de culpa, encontra-se provado que a arguida, no dia 01 de Setembro de 2003, recebeu do cliente ... para emissão de um vale internacional destinado a ..., a requisição n.º ..., bem como o valor total de € 506,00, importância correspondente ao montante a enviar acrescido do prémio de emissão.

Após na requisição a sua rubrica e marca do dia e devolveu ao dito cliente o duplicado da requisição (cfr. fls. 6 e seguintes dos autos).

Dado o mencionado vale não ter sido recepcionado pela destinatária, o remetente apresentou a reclamação constante a fls. 4 dos autos, tendo obtido resposta dos ..., em 06 de Outubro de 2003, no sentido de que apenas foi pago o recibo respeitante à requisição n.º ..., enviada também no mesmo dia (cfr. fls. 15 dos autos).

O lesado veio a ser ressarcido da importância em causa, em 15 de Dezembro de 2003, através do cheque n.º ..., sobre o ... (cfr. 307 a 309 dos autos).

Instada sobre o assunto, em 05 de Janeiro de 2004, a trabalhadora veio a declarar que autoriza que lhe seja descontado no seu salário a quantia de € 506,00, sendo a primeira prestação de € 106,00 e as restantes de € 100,00.

Declarou ainda que até à conclusão do processo se compromete a pagar a restante quantia em dívida (cfr. fls. 299 a 305 dos autos).

Embora a arguida diga que se sentiu obrigada a repor o dinheiro, devido ao facto de ter devolvido ao cliente o impresso carimbado com a sua rubrica, ao assumir o pagamento do vale requisição n.º ..., fê-lo por se sentir responsabilizada, caso contrário teria optado por outra solução.

Aliás, o cliente aquando das suas declarações explicou detalhadamente como é que os factos sucederam.

Assim, a arguida ao actuar da forma descrita demonstrou falta de lealdade para com os ..., e pôs em causa a imagem da empresa perante terceiros. Relativamente ao facto descrito na alínea *b)* do ponto terceiro da nota de culpa, o mesmo não poderá ser considerado provado, na medida em que a trabalhadora o nega e a testemunha ... apresenta apenas um documento que indica que, em 2 de Dezembro de 2003, foi enviado o vale nacional correspondente à requisição n.º ..., no valor de € 500,00 (cfr. fls. 313 e 314), mas não apresenta mais nenhuma prova documental que indique que a trabalhadora arguida tenha preenchido uma segunda requisição e se tenha apropriado da importância de € 103,00, contra sua entrega.

- 2.5. Assim, atendendo aos factos comprovados pela arguente como cometidos pela trabalhadora arguida, afigura-se-nos que com o seu comportamento a trabalhadora violou de forma grave e irremediável os seus deveres profissionais, pelo que tornou impossível a subsistência da relação laboral, sendo a sanção despedimento a adequada a este caso.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, conclui-se que os ..., S.A., ilidiu a presunção consagrada no n.º 2 do art.º 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 04 de Maio, pelo que o parecer da CITE é favorável ao despedimento da trabalhadora ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE AGOSTO DE 2004, COM O VOTO CONTRÁRIO DA REPRESENTANTE DA CGTP-IN, QUE SE TRANSCREVE:

Voto contra porque em consciência apreciando o processo disciplinar e as circunstâncias em que os factos ocorreram, nomeadamente a configuração das atenuantes da confissão dos factos e ainda de alguma diminuição de vontade da trabalhadora, considero que podia a empresa ter aplicado uma sanção menos gravosa, que não despedimento mais proporcional à situação disciplinar verificada e à prova produzida considero, ainda, que a trabalhadora está grávida e há uma especial responsabilidade social que recai também sobre as empresas de não colocar estas trabalhadoras numa situação de grande vulnerabilidade com a aplicação de uma sanção tão limite como o despedimento.

Não me parece resultar totalmente claro que a empresa tomasse a mesma decisão se a trabalhadora não estivesse grávida. Neste sentido não se me afigura que esteja ilidida a presunção da inexistência de justa causa de despedimento.

PARECER N.º 36/CITE/2004

Assunto: Despedimento de trabalhadora grávida

Parecer solicitado pelo Tribunal do Trabalho de Lisboa e emitido tendo em consideração o disposto no n.º 3 do artigo 202.º da C.R.P.

Processo n.º 34/2004

I – OBJECTO

- 1.1. Em 09.07.04 foi a CITE notificada do despacho da Meretíssima Juíza do 5.º Juízo do Tribunal do Trabalho de Lisboa constante da acta da audiência final do processo n.º ... – Providência cautelar de suspensão de despedimento individual.
- 1.2. Em anexo à referida notificação foi remetida à CITE cópia da citada acta e do processo disciplinar instaurado pela ..., Lda. à trabalhadora ...
- 1.3. O despacho acima referido ordena a remessa à CITE da acta e do processo disciplinar “... a fim de a mesma emitir o aludido parecer para os efeitos previstos nas citadas disposições legais, e nomeadamente considerando o mencionado artigo 436.º, n.º 2 do C.T.”, bem como a suspensão da instância por 40 dias, considerando que é de 30 dias o prazo para a CITE emitir o seu parecer.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 10.º, n.º 1, 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. 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 e C-32/93) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao artigo 5.º, n.º 1 da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente ao artigo 3.º, alínea c) daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

- 2.4. Cabe ainda citar a Directiva 97/80/CE que no seu considerando n.º 18 refere que a aplicação efectiva do princípio da igualdade de tratamento exige que o ónus da prova incumbe à parte demandada, isto é, nos termos do seu artigo 4.º, incumbe à parte demandada provar que não houve violação do princípio da igualdade de tratamento.
- 2.5. 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 daquelas trabalhadoras se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio).
- 2.6. Dispõe ainda o mesmo diploma, no n.º 1 do artigo 24.º, que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, promovida pela entidade empregadora, carece sempre de parecer prévio da entidade que, no âmbito do Ministério do Trabalho, tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
A entidade com as competências acima referidas é, de acordo com o artigo 10.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). Encontram-se igualmente definidas naquela norma os termos em que o processo disciplinar deve ser remetido à CITE consoante a modalidade de despedimento.
- 2.7. Nos casos de despedimento promovido pela entidade empregadora, como a que se verifica na situação em análise, a solicitação de parecer prévio e o envio da cópia do processo disciplinar têm lugar depois das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador a que se refere o n.º 5 do artigo 10.º ou o n.º 2 do artigo 15.º do regime jurídico anexo ao Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.
Estas disposições correspondem, respectivamente, aos artigos 414.º, n.º 1 e 418.º, n.º 2 do Código do Trabalho.
- 2.8. A gerência da empresa ..., Lda. decidiu em 09/06/2004 aplicar à trabalhadora a sanção de despedimento, não tendo solicitado previamente o parecer da CITE.
Esta omissão remete-nos para o disposto no artigo 24.º, n.º 5 da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, segundo o qual é nulo o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante caso não tenha sido solicitado o referido parecer.
- 2.9. Tendo em conta os factos e as disposições legais citadas nos pontos anteriores deverá concluir-se que, nesta altura, o parecer que a CITE possa emitir sobre o caso em análise não poderá ter como base as referidas normas,

uma vez que a possibilidade da emissão de parecer prévio passa necessariamente pela inexistência de decisão do empregador.

De facto, o legislador ao prever esta especial protecção no despedimento das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes colocou a intervenção da CITE na fase anterior à decisão do empregador, regulando também as situações em que esse parecer não é emitido.

- 2.10. Importa sublinhar que, não estando ainda em vigor o artigo 51.º do Código do Trabalho, a reabertura do processo disciplinar no caso vertente, permitida pelo artigo 436.º, n.º 2 do mesmo Código, iria colidir com o disposto no artigo 24.º acima citado, pelo que, por esta via também, fica afastada a possibilidade de emissão de parecer prévio pela CITE.
- 2.11. Considerando, no entanto, que o despacho da Meretíssima Juíza com base no qual o processo é remetido à CITE para emissão de parecer se inscreve no âmbito do dever de coadjuvação consagrado no artigo 202.º, n.º 2 da C.R.P., procede-se de seguida a uma breve análise do processo disciplinar com vista à emissão de parecer favorável ou desfavorável ao despedimento da trabalhadora.
- 2.12. A trabalhadora é acusada de ter violado dolosamente os seus deveres de respeito para com a gerente da sua entidade patronal, de ter desobedecido a ordens dadas pela referida gerente e de não ter realizado o seu trabalho com zelo e diligência.
Em abono desta conclusão, a empresa descreve no processo disciplinar diversos comportamentos e palavras proferidas pela arguida.
Omitimos neste parecer a reprodução daqueles factos dada a sua extensão.
- 2.13. A apreciação daqueles factos, isolada do contexto em que ocorreram, levar-nos-ia a concluir que a conduta da arguida é passível da aplicação da sanção de despedimento. De facto eles configuram um comportamento inaceitável no relacionamento normal entre empregador e trabalhador. Há, no entanto, algumas circunstâncias a ter em consideração neste processo.
- 2.14. Em primeiro lugar, deve destacar-se a coincidência entre o conhecimento pela gerente da gravidez da arguida e a deterioração das relações entre ambas.
Em segundo lugar, não se pode considerar irrelevante o facto, referido na defesa da arguida, de a mesma ser amiga de infância da gerente e de ter sido por ela convidada para vir trabalhar para a empresa.
Esta circunstância explicará o modo informal, porventura demasiado informal, como ambas se relacionavam dentro da empresa.
- 2.15. Tendo em conta este quadro factual e apesar da censura que a conduta da trabalhadora em alguns aspectos pode merecer, a aplicação da sanção de

despedimento, no caso vertente, não nos parece suficientemente fundamentada, quer no que respeita à gravidade da infracção, quer quanto à culpabilidade da arguida, elementos aferidores da correcta aplicação do princípio da proporcionalidade (artigo 367.º do Código do Trabalho).

- 2.16. De facto, a conclusão da empresa no sentido de o comportamento da arguida constituir justa causa de despedimento não teve em consideração, no quadro de gestão da empresa, todos os elementos consignados no n.º 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, em especial no que se refere ao carácter das relações entre as partes.

Nesta perspectiva, afigura-se que o processo disciplinar não demonstra de forma inequívoca a existência de uma situação excepcional não relacionada com o estado de gravidez da arguida, conforme exige a Directiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar completamente qualquer relação entre aquela situação da trabalhadora e a decisão de a despedir.

III – CONCLUSÕES

Em face de todo o exposto formulam-se as seguintes conclusões:

- 3.1. A CITE não pode emitir parecer prévio ao despedimento da trabalhadora ... dado que, nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, o referido parecer deve ser solicitado pelo empregador antes da decisão final sobre o processo disciplinar.
- 3.2. Se a CITE tivesse sido solicitada a emitir o referido parecer, teria concluído que a ..., Lda. não ilidiu a presunção legal consagrada no n.º 2 do artigo 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, não podendo considerar-se que o despedimento da trabalhadora, a efectivar-se com base no processo disciplinar aqui analisado, não constituirá uma discriminação com base no sexo, sendo, deste modo, desfavorável ao despedimento da referida trabalhadora.
- 3.3. Considera-se, no entanto, que esta conclusão é irrelevante uma vez que a empresa já procedeu ao despedimento da trabalhadora, sem ter solicitado o parecer da CITE. Refira-se que a lei (artigo 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio) prevê, quer a situação em que há emissão de parecer, quer a sua omissão, tratando-as de forma diferente.

Nos casos em que o empregador não solicita o parecer da CITE, conforme ficou demonstrado no caso vertente, a lei comina esta omissão com a nulidade do despedimento (artigo 24.º, n.º 5 da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio).

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE AGOSTO DE 2004 COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

A CIP vota contra o Parecer pelas seguintes razões:

1. Concorda com os pontos 3.1 e 3.3 da conclusão do referido Parecer:
2. No entanto, não concorda com o previsto no ponto 3.2 da mesma conclusão, na medida em que entende que a CITE não deverá pronunciar-se sobre assuntos e matérias que extravasam formal e substancialmente a sua competência, tal como previsto nos termos da alínea *f*) do n.º 1 do artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 426/88, de 18 de Novembro, em matéria de Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Assim e sempre que se suscitarem questões não relacionadas com a competência da CITE, tal como acontece no presente caso, não deverá esta pronunciar-se sobre o seu conteúdo devendo, para o efeito, remeter às instâncias judiciais a apreciação das mesmas.

PARECER N.º 37/CITE/2004

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 17.º e do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro

Processo n.º 37/2004

I – OBJECTO

- 1.1. A empresa ..., S.A. solicitou à CITE, em conformidade com os n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, a emissão de parecer prévio sobre o pedido apresentado pelas trabalhadoras da loja de ..., ... e ..., de prestação de trabalho em regime de jornada contínua ou horário flexível.
- 1.2. A trabalhadora ... requereu em 05/11/03 a prestação de trabalho em jornada contínua ou horário flexível que lhe permita regressar a casa às 19 horas em virtude de ter uma filha de oito anos que tem que recolher a essa hora. A empresa indeferiu o requerimento da trabalhadora com fundamento em diversas imperfeições do mesmo e na impossibilidade de conceder o pretendido, dado que tal afectaria sobremaneira o funcionamento da empresa, tendo a trabalhadora reformulado o requerimento em 31/05/04, clarificando que pretendia a prestação de trabalho em horário flexível, das 10 às 13 horas e das 14 às 19 horas até Julho de 2005. A empresa, em face deste segundo requerimento, mantém o indeferimento, acrescentando apenas que concorda com o final de horário de trabalho às 19 horas “... desde que tal solução não colida com os legítimos interesses de outras trabalhadoras em idêntica situação, as quais devem ser chamadas a pronunciar-se sobre a sua admissibilidade”.
- 1.3. Quanto à trabalhadora ..., solicitou em 31/10/03 a prestação de trabalho em jornada contínua ou horário flexível que lhe permita regressar às 19 horas a casa e a dispensa do trabalho ao fim-de-semana, em virtude de ter um filho menor, com 2 anos de idade, cujo infantário encerra às 19 horas e não funciona ao fim-de-semana. Na sequência do indeferimento deste requerimento pela empresa, a trabalhadora reformulou-o em 26/04/04 (horário das 9 às 19 horas ou das 10 às 19 horas, com redução do intervalo para refeição ou com a alternativa de completar o horário aos domingos) e, posteriormente, em 31/05/04, nos seguintes termos: prestação de trabalho em horário flexível, das 10 às 13 horas e das 14 às 19 horas, até Julho de 2005. A empresa indeferiu o requerimento da trabalhadora invocando que tal iria afectar o sistema de funcionamento adoptado o qual consiste na rotatividade da prestação de trabalho nos fins-de-semana.

No entanto, a empresa, considerando que o marido da trabalhadora é funcionário de uma empresa associada do ..., admite “... *elaborar um horário flexível até Julho de 2005, que permita à requerente sair às dezanove horas nos dias em que o cônjuge faça trabalho nocturno, mantendo em todos os restantes dias, desde que o horário de trabalho daquele lhe permita sair às dezanove horas e tal solução não fira os legítimos interesses das outras trabalhadoras em idêntica situação, as quais devem ser chamadas a pronunciar-se sobre a sua admissibilidade.*”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 19.º, n.º 1 da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, consagra o direito de os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos trabalharem em horário reduzido ou flexível.
- 2.2. As condições de atribuição deste direito encontram-se estabelecidas nos artigos 16.º a 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.
Com a referida regulamentação 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 C.R.P.
Admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
- 2.3. Importa, pois, verificar se os motivos apresentados pela empresa ..., S.A. são suficientemente ponderosos para justificar a denegação do direito invocado pelas trabalhadoras.
- 2.4. Da argumentação da empresa colhe-se que a pretensão das requerentes, a ser satisfeita, iria provocar dificuldades de funcionamento face ao sistema de horários de abertura do estabelecimento. Seria, por outras palavras, um regime excepcional não compatível com a organização do tempo de trabalho adoptado pela empresa.
A empresa refere que o período de abertura do estabelecimento é das 9 às 23 horas, excepto aos domingos e feriados nos quais esse período decorre das 9 às 13 horas.
Trabalham no estabelecimento 73 operadores de caixa, dos quais 67 são mulheres e, de entre estas, 23 são mães trabalhadoras com filhos menores de 12 anos.
A maior parte dos horários a cumprir pelas operadoras de caixa cobre o período das 18 às 23 horas, sendo que 55 trabalhadoras terminam o seu horário após as 20 horas.

O horário exclusivamente diurno (das 10 às 20 horas) é praticado apenas pelas trabalhadoras (no total de 8, incluindo as duas trabalhadoras em questão), com uma situação familiar que as impede de trabalhar à noite. Há apenas duas trabalhadoras no horário das 9 às 19 horas, as quais têm uma situação familiar idêntica à das requerentes.

- 2.5. Não obstante as alegadas razões de funcionamento do estabelecimento, a empresa admite, no que respeita à trabalhadora ..., a atribuição de um horário que termine às 19 horas, até Julho de 2005.

Quanto à trabalhadora ..., a empresa declara-se disposta a elaborar um horário flexível, que vigorará até Julho de 2005, nos termos transcritos no último parágrafo do ponto 1.3., *supra*.

Apesar de, com estas soluções, a empresa não satisfazer integralmente o pedido das trabalhadoras, considera-se, no entanto, que terá sido encontrado um ponto de equilíbrio entre os interesses de ambas as partes e efectivado de forma aceitável, dadas as razões de funcionamento alegadas pela empresa, o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar.

Importa, porém, sublinhar que a empresa deverá definir-se claramente em relação àquilo que propõe e pô-lo em prática sem a condição que refere no seu pedido de parecer – respeito pelos *legítimos interesses* das restantes trabalhadoras e audição prévia das mesmas.

III – CONCLUSÃO

Considerando todo o exposto, a CITE emite parecer favorável à recusa da prestação de trabalho em jornada contínua ou horário flexível nos termos em que foram requeridos pelas trabalhadoras ... e ..., desde que a empresa ..., S. A. garanta àquelas trabalhadoras a prática de horários de trabalho nos termos referidos no ponto 2.5., *supra*.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE AGOSTO DE 2004

PARECER N.º 38/CITE/2004

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 17.º e do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro

Processo n.º 38/2004

I – OBJECTO

- 1.1. A empresa ..., Lda. solicitou à CITE, em conformidade com os n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, a emissão de parecer prévio sobre o pedido apresentado pelo trabalhador ..., de alteração do seu horário de trabalho.
- 1.2. O trabalhador requereu em 31/05/04, ao abrigo dos n.ºs 3 e 4 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, a mudança, por prazo indeterminado, do 3.º para o 2.º turno, isto é, pretende praticar o horário das 7 às 15,30 horas. O horário actual decorre entre as 15,30 e as 00,00 horas. Fundamenta esse pedido no facto de ter uma filha que faz parte do agregado familiar e que a esposa, devido à sua actividade profissional, não se encontra disponível para exercer totalmente o poder maternal.
- 1.3. A empresa indeferiu o requerimento do trabalhador com fundamento na impossibilidade de articular este pedido com o funcionamento do departamento em que o trabalhador exerce funções (departamento de qualidade) cujo funcionamento, das 7 às 24 horas, é garantido por dois trabalhadores (sendo um deles o requerente). Acresce que o trabalhador que pratica o horário das 7 às 15,30 horas se mostrou indisponível para alterar este horário.
Alega ainda que a prática do horário actual resulta de um pedido oportunamente apresentado pelo trabalhador nesse sentido e ao qual a empresa acedeu.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 19.º, n.º 1, da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, consagra o direito de os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos trabalharem em horário reduzido ou flexível.
- 2.2. As condições de atribuição deste direito encontram-se estabelecidas nos artigos 17.º e 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.
Com a referida regulamentação 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 C.R.P.

Admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

- 2.3. No caso vertente, porém, não está em causa um pedido de prestação de trabalho em jornada contínua ou horário flexível. De facto, o trabalhador requereu uma alteração do seu horário de trabalho, isto é, a mudança do 3.º para o 2.º turno de laboração, não obstante o tenha feito invocando os n.ºs 3 e 4 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, os quais tratam apenas da prestação de trabalho em horário flexível.
- 2.4. A lei não prevê a obrigação de o empregador solicitar o parecer da CITE nos casos de recusa de alteração do horário de trabalho. A legislação acima referida apenas contempla as situações de intenção de recusa do empregador em conceder a prestação de trabalho a tempo parcial, em jornada contínua ou horário flexível, carecendo sempre tal recusa de parecer prévio favorável da CITE.

III – CONCLUSÃO

Em face de todo o exposto, a CITE delibera não se pronunciar sobre a intenção de recusa da empresa ..., Lda. em conceder ao trabalhador ... a alteração do horário de trabalho requerida pelo mesmo, uma vez que a lei não contempla a obrigação de o empregador solicitar, neste caso, a emissão de parecer prévio desta Comissão.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE AGOSTO DE 2004

PARECER N.º 39/CITE/2004

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 17.º e n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro

Processo n.º 39/2004

I – OBJECTO

- 1.1. O ... solicitou à CITE, em conformidade com os n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, a emissão de parecer prévio sobre a intenção de recusa do pedido apresentado pela trabalhadora ..., Técnica Superior a exercer funções no ..., de prestação de trabalho em regime de jornada contínua.
- 1.2. A trabalhadora requereu, em 01/07/04, a prestação de trabalho em jornada contínua no horário das 9 às 15 horas, a partir de 01/08/04, pelo período de 1 ano.
Fundamenta o seu pedido no facto de ser mãe de uma criança nascida em 05/07/03, competindo à requerente o respectivo acompanhamento e apoio, uma vez que as funções exercidas pelo pai não são compatíveis com o regime de trabalho em jornada contínua.
- 1.3. Em face deste pedido, a Directora do ... considera que a prática do regime de jornada contínua por mais uma trabalhadora trará graves prejuízos ao normal funcionamento do ..., não sendo possível assegurar todas as funções exercidas pela requerente.
A argumentação da referida dirigente, constante da Informação n.º ..., de 02/07/04, é, em resumo, a seguinte:
 - 1.3.1. Trabalham no ... 19 pessoas (15 mulheres e 4 homens);
 - 1.3.2. Duas trabalhadoras praticam o regime de jornada contínua;
 - 1.3.3. Duas trabalhadoras encontram-se em gozo de licença por maternidade;
 - 1.3.4. Existem mais 4 trabalhadores em condições de requererem o regime de jornada contínua;
 - 1.3.5. Atendendo a que o ... pratica um horário de atendimento ao público, de forma contínua, das 9 às 17 horas, os horários de jornada contínua introduzem um desequilíbrio a nível da quantidade e qualidade dos serviços prestados ao utente, que tenderá a degradar-se na proporção em que mais ausência se verificarem.
- 1.4. Em 09/07/04, o Director do Departamento de Recursos Humanos do ... comunicou à requerente a intenção de recusar a pretensão de prestar trabalho em regime de jornada contínua, com fundamento nas razões aduzidas

pela directora do ... e pelo facto de não ser possível proceder à substituição da requerente.

- 1.5. Em resposta, a trabalhadora, na apreciação escrita que apresentou, alegou o seguinte:
 - 1.5.1. O desempenho das suas funções no ... é programado, isto é, o atendimento de quaisquer entidades ou utentes é feito mediante marcação prévia, pelo que apenas se altera o horário em que esse atendimento é efectuado e não a quantidade de trabalho efectuado;
 - 1.5.2. Disponibiliza-se para, sempre que necessário e por conveniência de serviço, continuar a ficar até mais tarde;
 - 1.5.3. Considera que uma boa articulação entre todos pode permitir assegurar todo o trabalho com relativa facilidade.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 19.º, n.º 1, da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, consagra o direito de os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos trabalharem em horário reduzido ou flexível.
- 2.2. As condições de atribuição deste direito encontram-se estabelecidas nos artigos 16.º a 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.
Com a referida regulamentação 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 C.R.P.
Admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
- 2.3. Importa, pois, verificar se os motivos apresentados pelo ... são suficientes para justificar a denegação do direito invocado pela trabalhadora.
- 2.4. No que respeita à substituição da trabalhadora, alega o ... que não há possibilidade de o fazer, dado que não se prevê a curto prazo o aumento da dotação de pessoal quer no ..., em geral, quer na unidade orgânica em que a requerente exerce funções.
- 2.5. Quanto às razões ligadas ao funcionamento do ..., alega o ... que o deferimento da pretensão da trabalhadora conduzirá à impossibilidade de assegurar o atendimento personalizado ao público entre as 15 e as 17 horas uma vez que todas as trabalhadoras afectas à unidade em questão, terminam o seu horário de trabalho às 15 horas.

A trabalhadora argumenta que o trabalho é programado e que o facto de o atendimento ser efectuado no período das 9 às 15 horas não implica diminuição da quantidade de trabalho, alterando-se apenas o horário em que é efectuado.

Não é esse o entendimento dos dirigentes do ... os quais consideram que o atendimento do público deve ser assegurado no período entre as 15 e as 17 horas.

- 2.6. Afigura-se procedente a argumentação do ... no sentido de demonstrar que existem no caso vertente razões ligadas ao funcionamento do serviço que justificam o indeferimento da pretensão da trabalhadora.

De facto, estando em causa o atendimento do público entre as 15 e as 17 horas, a solução a encontrar deverá em qualquer caso atender aos direitos dos utentes, não sendo defensável que a efectivação do direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar se obtenha através da diminuição da qualidade dos serviços públicos, logo, pela limitação dos direitos dos utentes.

III – CONCLUSÃO

Considerando todo o exposto, a CITE emite parecer favorável à recusa do ... em permitir à Técnica Superior ..., a exercer funções no ..., a prestação de trabalho em jornada contínua.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE AGOSTO DE 2004, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL

PARECER N.º 40/CITE/2004

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 17.º e do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho

Processo n.º 40/2004

I – OBJECTO

1.1. Em 27 de Julho de 2004, a CITE recebeu, da ..., CRL, entidade instituidora do Instituto Superior de ..., pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho na modalidade de horário flexível, apresentado pela docente ..., nos seguintes termos:

“(...) No dia 29 de Junho de 2004, a Sr.ª Dr.ª ..., docente do ..., apresentou o requerimento que se junta em anexo, (...), no qual vem requerer a prestação de docência em horário flexível, pela atribuição de horas lectivas até às 17.00h no decurso do ano lectivo 2004/2005.

Sendo intenção do ... e da sua entidade instituidora vir a recusar a pretensão da referida docente com fundamento em razões ligadas ao funcionamento do estabelecimento de ensino, foi a mesma notificada da comunicação de intenção de recusa e exposição de motivos juntas em anexo (...). Sobre a referida exposição de motivos não foi deduzida apreciação escrita pela docente (...)”

1.2. Do requerimento de prestação de trabalho na modalidade de horário flexível apresentado pela docente, consta em síntese que:

“(...

1. (...) é mãe de três filhos, sendo que o mais novo tem 3 anos.

2. Durante o ano lectivo anterior foi-lhe atribuído um horário que incluía a docência no período nocturno.

3. Tal facto criou graves prejuízos à docente/trabalhadora, porquanto em muitos dos dias não tinha possibilidade de ir buscar os seus filhos aos estabelecimentos de ensino que os mesmos frequentam e acompanhá-los nas horas seguintes, assim como não tinha outras pessoas da família que o pudessem fazer.

4. Face ao exposto, vem requerer a V. Ex.ªs, de acordo com art.º 45, n.º 1 do Código do Trabalho – flexibilidade de horário –, que no próximo ano lectivo lhe sejam atribuídas horas lectivas até às 17.00h.”

1.3. Da exposição de motivos apresentada pela Direcção do ..., constam em síntese as seguintes razões:

“(...

1. A Dr.^a ... é docente do ... desde o ano lectivo de 1998-1999, exercendo a sua actividade em regime de tempo integral, que corresponde a um total de 35 horas semanais, o que, em termos de componente lectiva, poderá corresponder a 16 horas semanais. A referida docente é licenciada em Economia, sendo, nos termos do contrato, responsável pela regência das disciplinas que lhe forem atribuídas no início de cada ano lectivo ou semestre por esta Direcção.

Nos anos lectivos de 1998-1999 e de 1999-2000, a Docente leccionou a disciplina de Matemática, com uma carga horária semanal de 12 horas. No ano lectivo de 2000-2001, a Docente leccionou a disciplina anual de Matemática num total de 16 horas semanais. Em 2001-2002 a Dr.^a ... leccionou as disciplinas de Matemática e Introdução à Estatística, com uma carga horária semanal de 16 horas. Em 2002-2003, a Docente leccionou as disciplinas de Matemática e Estatística Aplicada à Educação, com a carga horária de 16 horas semanais no 1.º Semestre e de 12 horas semanais no 2.º Semestre. Todas as disciplinas mencionadas fazem parte dos Planos de Estudo dos Cursos de Educação de Infância e de Ensino Básico do 1.º Ciclo, da Unidade Científico-Pedagógica de Ciências da Educação.

2. Desde 2001-2002, tem vindo a verificar-se uma diminuição no número de alunos que ingressam nos cursos referidos no número 1. antecedente, conforme se verifica no quadro de fluxos de ingressos, que se anexa como doc. 1 (...). Tal situação tem provocado uma correspondente diminuição de serviço docente.

Em face desta situação, em 2003-2004 foi atribuída à Docente a leccionação das seguintes disciplinas:

(...) (2.º ano de Educação de Infância);

(...) (4.º ano de Design e Produção Gráfica);

(...) (1.º ano dos Cursos de Educação de Infância e de Ensino Básico do 1.º Ciclo);

(...) (2.º ano do Ensino Básico do 1.º Ciclo);

(...) (1.º ano de Segurança e Higiene do Trabalho).

(...)

3. Relativamente ao próximo ano lectivo, está prevista a atribuição de uma média de 6 horas/ano pela unidade de Ciências da Educação, dentro da mancha horária pedida pela docente. Este número de horas não corresponde ao tempo integral, pelo que se prevê que seremos novamente obrigados a atribuir à Docente turmas dos cursos de Design e Produção Gráfica e de Segurança e Higiene do Trabalho, que funcionam em horário lectivo pós-laboral, ou seja, das 18.00h às 23.00h (no sentido de satisfazer a procura dos alunos).

4. *O ... e a (...), ... CRL, atravessam um grave desequilíbrio económico-financeiro, apresentando o seu orçamento um resultado negativo (...) que se anexa (...).*

(...)

Tal situação implicaria necessariamente a contratação de outro docente com competências nas mesmas áreas científicas, em especial para os cursos em regime pós-laboral (...).

5. *À semelhança do ano anterior, a Direcção do ... poderá apenas vir a atribuir à Docente as primeiras horas do horário pós-laboral, com início às 18.00h e termo às 20.00h, por forma a causar o mínimo transtorno possível à requerente.*

(...)

A intenção de recusa (...) é, em resumo, fundada nas seguintes razões:

– inexistência, até às 17.00h, de serviço docente suficiente para preencher o tempo de actividade lectiva contratada com a Dr.^a ...;

– a aceitação do pedido em causa conduziria à necessidade de contratar outro docente para leccionar as disciplinas que a requerente pode ministrar aos cursos de Design e Produção Gráfica e Segurança e Higiene no Trabalho, que têm o seu início às 18.00h (...);

– impossibilidade, por razões de mercado e de funcionamento do ..., de colocar os cursos que funcionam em horário lectivo pós-laboral (das 18.00h às 23.00h), nos turnos da manhã ou da tarde, ou seja, até às 17.00h.”

1.4. São juntos ao processo os seguintes documentos:

- Tabela de número de ingressos registados nos anos lectivos de 1998/1999 a 2002/2003;
- Orçamento de Exploração e Orçamento de Tesouraria;
- Registo e Aviso de Recepção de envio da intenção de recusa e exposição de motivos.

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.”

Em estreita ligação com este princípio está o disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa para reforçar a garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores, consagrando 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. O artigo 19.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, alterada e republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade (LPMP), concede aos pais trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos o direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível em condições a regulamentar.

O artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, consagra, para os trabalhadores abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, a possibilidade de trabalhar em jornada contínua ou horário flexível, nos termos do artigo 19.º da LPMP a qualquer dos progenitores ou adoptantes, ou por ambos.

Para tal, e no cumprimento do n.º 7 do referido artigo, deve o/a trabalhador/a requerer, por escrito, à entidade empregadora a prestação de trabalho em jornada contínua ou horário flexível, com antecedência de 30 dias, indicando o prazo em que pretende praticar esse regime de horário, bem como declarar, sob compromisso de honra, que o outro progenitor ou adoptante tem actividade profissional, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e que a criança faz parte do seu agregado familiar.

Por remissão do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, é aplicável o regime consagrado nos n.ºs 2 a 6 do artigo 17.º do mesmo diploma, pelo que a entidade patronal apenas pode recusar a prestação de trabalho, neste caso em regime de horário flexível, com fundamento em razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

A recusa da prestação de trabalho em regime de jornada contínua a um/a trabalhador/a, que a tenha requerido com fundamento no artigo 19.º da LPMP, carece sempre de parecer prévio favorável da CITE.

- 2.3. Em face dos normativos referidos, é competência desta Comissão a análise dos fundamentos apresentados para a intenção de recusa da pretensão da trabalhadora, assim como a análise dos requisitos processuais que suscitem essa necessidade.

2.3.1. Quanto a este último ponto, refere-se que o requerimento apresentado pela trabalhadora não contém todos os elementos que deveria conter, atendendo ao mencionado no n.º 7 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.

Contudo, e tendo a entidade empregadora considerado o requerimento, tal questão não suscita a necessidade de análise.

- 2.3.2. Sublinha-se que o ... informa que “*Sobre a referida exposição de motivos não foi deduzida apreciação escrita pela docente (...)*”
- 2.3.3. No que respeita aos fundamentos apresentados como justificativos da intenção de recusa da pretensão da trabalhadora, refere-se que:
A actividade exercida pelo ... é uma actividade, que se admite, condicionada ao número de inscrições que ocorram em cada curso que é, nesse ..., leccionado.
Por outro lado, a especificidade do trabalho desenvolvido pela trabalhadora, enquanto docente daquele Instituto, e nesse sentido sujeita a um horário lectivo, implica um condicionamento ao horário determinado para as cadeiras a leccionar, ou para as quais se entenda existir aptidão técnica e curricular para leccionar, e que lhe sejam atribuídas.
Também se admite que possam existir razões de mercado que inviabilizem o funcionamento de dados cursos em horário diurno.
- 2.4. Ao considerar a possibilidade de existência dos fundamentos alegados pelo ..., cabe agora analisar as razões expressas ligadas ao funcionamento, em concreto, daquele ...
Quanto a estas é de referir que os dados disponibilizados pelo ..., demonstram que o curso leccionado em horário pós-laboral (licenciatura bietápica) registou um crescimento acentuado de inscrições.
Que o Curso de Educação de Infância registou uma evolução estável.
E que o Curso do Ensino Básico do 1.º Ciclo, registou um decréscimo acentuado de inscrições.
Estes dois últimos cursos, supõe-se que sejam leccionados em horário diurno, pois são cursos que fazem parte da unidade Científico-Pedagógica de Ciências da Educação, unidade a que pertenciam as cadeiras leccionadas pela trabalhadora nos anos lectivos de 1998/1999 a 2001/2002, só parecendo ter existido leccionação no período pós-laboral no ano lectivo de 2003/2004, conforme requerimento apresentado pela trabalhadora.
A CITE não dispõe de elementos sobre o ano lectivo de 2003/2004, nem sobre o Curso de Segurança e Higiene no Trabalho.
Contudo, a verificar-se a continuação da “(...) *diminuição no número de alunos que ingressam nos cursos (...)*” e a previsão da “(...) *atribuição de uma média de 6 horas/ano pela Unidade de Ciências da Educação, dentro da mancha horária pedida pela docente. (...)*”, procede a razão invocada para a inexistência de horas lectivas suficientes no horário diurno que possam ser atribuídas à trabalhadora.
Por seu turno, é de admitir que razões de mercado poderão determinar uma oferta de cursos em horário pós-laboral e, nesse sentido, existirão razões ligadas ao funcionamento do ... que podem fundamentar a recusa da pretensão da trabalhadora.

Também a alegação em como a aceitação do pedido “(...) *conduziria à necessidade de contratar outro docente para leccionar as disciplinas que a requerente pode ministrar aos cursos de Design e Produção Gráfica e Segurança e Higiene no Trabalho (...)*” considera-se demonstrativo da impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável, uma vez que a CITE tem entendido que “(...) *referindo a lei que existe impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, em causa estará a análise das competências desenvolvidas por aquela trabalhadora que, pelo seu grau de especialidade deverá ser prestada por si, em concreto, e não por outra, o que conduz à insusceptibilidade de substituição.*”

- 2.5. Por último, esclarece-se que o resultado da análise realizada no âmbito do presente processo não obsta a que a trabalhadora possa requerer novamente o direito à prestação de trabalho em horário flexível, quando o entenda necessário e oportuno, considerando para esse efeito, e a partir de 28 de Agosto de 2004, o disposto sobre esta matéria no Código do Trabalho e na regulamentação aplicável constante da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

III – CONCLUSÃO

A verificarem-se as previsões indicadas pelo ..., e nos termos dos pontos 2.3. e 2.4. do presente parecer, a CITE considera que subsistem fundamentos em razões expressas ligadas ao funcionamento daquele Instituto e à impossibilidade de substituir a trabalhadora requerente, por esta ser indispensável, que inviabilizam a possibilidade de concessão da pretensão requerida, e nesses termos a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da pretensão da trabalhadora, ..., devendo, contudo, observar-se a atribuição das primeiras horas do horário pós-laboral, tendo em consideração o princípio constitucional da conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE AGOSTO DE 2004

PARECER N.º 41/CITE/2004

Assunto: Licença por maternidade

Direito do pai à licença, por decisão conjunta, no caso de mãe trabalhadora independente

Processo n.º 41/2004

I – OBJECTO

- 1.1. A Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da ... solicitou à CITE a emissão de parecer sobre o assunto em referência por discordar da interpretação feita pela Directoria Nacional da ... do artigo 11.º, n.º 2, alínea c), da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio.
- 1.2. Segundo aquela Associação, um dos seus associados viu indeferido um requerimento no qual solicitou o gozo da licença prevista na disposição acima citada, com fundamento no facto de a mãe não ter direito à licença por maternidade uma vez que não é trabalhadora por conta de outrem.
Pelo contrário, defende a Associação, a esposa do requerente e mãe do seu filho, trabalhadora independente, tem direito à licença por maternidade e, por conseguinte, pode este direito, por decisão conjunta dos pais, passar para a esfera jurídica do pai.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 10.º, n.º 1 da Lei n.º 4/84, consagra o direito da mulher trabalhadora a uma licença de maternidade de 120 dias. Este direito é transmissível para o pai nos termos do n.º 2 do artigo 11.º da citada lei nos casos de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe ou por decisão conjunta dos pais.
- 2.2. Não se trata de um direito próprio do pai, mas apenas da possibilidade de o pai gozar um direito que, originariamente, pertence à mãe. No caso vertente, o que está em causa é saber se a mãe, trabalhadora independente, tem ou não direito à licença por maternidade.
- 2.3. Nesse sentido é necessário esclarecer se os direitos consagrados no capítulo III da Lei n.º 4/84 se aplicam também aos trabalhadores independentes ou se estão contemplados apenas os trabalhadores por conta de outrem. Esta questão é esclarecida através de várias disposições desta lei.
O artigo 9.º, com a epígrafe *Âmbito de aplicação*, refere os trabalhadores abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, incluindo os

trabalhadores agrícolas e do serviço doméstico e os trabalhadores da administração pública.

O artigo 2.º inclui os conceitos de trabalhadora grávida, trabalhadora puérpera e trabalhadora lactante.

Em ambas as disposições, o conceito de trabalhador surge num contexto de trabalho subordinado, respeitando apenas às situações de trabalho por conta de outrem, não incluindo, pois, os trabalhadores independentes.

- 2.4. Mais decisiva será, no entanto, a disposição constante do n.º 4 do artigo 11.º, ao prever que a morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora, durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto, confere ao pai os direitos previstos nos números 2 e 3 do mesmo artigo, isto é, a possibilidade de o pai gozar a parte da licença não utilizada pela mãe.

Esta disposição vem atribuir ao pai um direito que de outro modo não teria, uma vez que, sem o citado n.º 4, o disposto nos referidos n.ºs 2 e 3 se aplicaria apenas ao pai nos casos em que a mãe fosse trabalhadora por conta de outrem.

Por outras palavras, apenas nos casos em que ocorra a morte ou a incapacidade física ou psíquica da mãe é atribuído ao pai o direito a uma licença nos termos definidos nos n.ºs 2 e 3 acima referidos.

- 2.5. No que respeita às referências feitas no pedido de parecer à legislação do âmbito da segurança social, importa esclarecer que as referidas normas se ocupam apenas da protecção social em diversas situações, neste caso, a situação de maternidade, podendo, nesse âmbito, conferir o direito a prestações pecuniárias por motivo de maternidade a trabalhadoras independentes.

Questão diferente é a consagração do direito à licença por maternidade, situação que apenas poderá ocorrer quando se trate de trabalhadora por conta de outrem.

III – CONCLUSÃO

Na sequência do que acima se expõe, formula-se a seguinte conclusão:

O direito do pai a uma licença nos termos definidos nos n.ºs 2 e 3 da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, no caso de mãe não trabalhadora, isto é, trabalhadora cuja actividade profissional não se enquadra no conceito de trabalho por conta de outrem, apenas se verifica nas situações em que ocorra a morte ou a incapacidade física ou psíquica da mãe.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE AGOSTO DE 2004

PARECER N.º 42/CITE/2004

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 17.º e do n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho

Processo n.º 43/2004

I – OBJECTO

1. Em 2004.08.04, a CITE recebeu do Senhor Director do Departamento de Recursos Humanos do ..., um pedido de parecer, “no cumprimento do disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro”, em virtude da intenção de recusar a autorização para laborar em “Jornada Contínua”, requerida pela trabalhadora ...
2. A trabalhadora desempenha funções de Técnica de Emprego Especialista no ...
3. No seu requerimento, a trabalhadora pretende “que lhe seja concedido a partir de 26 de Setembro de 2004, pelo período de dois anos, a prática do horário em regime de jornada contínua, das 09.30 horas às 15.30 horas”, nos termos do diploma supracitado, com fundamento na necessidade de acompanhar o desenvolvimento dos filhos, um de 9 meses, e o outro, de 3 anos e meio.
4. Na sua exposição de motivos, o Director do ... entendeu dar parecer negativo ao requerimento em apreço, fundado em:
 - a) recepção e realização de contactos telefónicos e pessoais dos empresários e entidades em geral no âmbito das ofertas de emprego, sua negociação e caracterização;
 - b) divulgação/afixação das ofertas recebidas e registadas;
 - c) atendimento da procura espontânea dos utentes às ofertas afixadas;
 - d) atendimento de empresários que pretendem fazer ofertas ou recolher informação estimulando em geral a dinâmica das ofertas e a criação das melhores condições para um trabalho de qualidade na satisfação das mesmas;
 - e) os outros técnicos, face ao volume de trabalho distribuído, excedem o próprio horário quase sempre;
 - f) por isso algumas funções da requerente *só puderam ser efectivamente implementadas e integradas na actividade do ... após a licença de maternidade;*
 - g) pelo que não é possível substituir a requerente face às funções e face às orientações recebidas sobre horários praticados nos ...;

- h) e após o termo da aleitação serão aproveitadas as 2 horas para *concretização de uma vertente de trabalho ... desenvolvimento de uma actividade externa junto do tecido empresarial no âmbito da prospecção e estímulo das ofertas de emprego...*;
- i) por outro lado, há ainda uma escala rotativa de atendimento ao público, constituída pelos Técnicos de Emprego (7) e Técnicos Superiores (2) que se prolonga para além das 16.00 horas.
5. Conclui referindo *que a concessão do regime de jornada contínua, nos termos solicitados, teria gravosas implicações no funcionamento do serviço inviabilizando uma eficiente capacidade de abordagem e de acções consequentes ao nível do mercado de emprego e até de resposta às ofertas, pelo que dá parecer desfavorável ao pedido da requerente para a prática de trabalho em regime de jornada contínua não havendo neste ... qualquer técnico que beneficie do referido regime. E, por outro lado, o horário solicitado (9.30 às 15.30 horas) tendo em conta as funções exercidas no ..., considero-o do mais desajustado e inapropriado, inclusive do ponto de vista organizacional com efeitos desagregadores acrescidos (iniciaria depois da abertura ao público e terminaria antes do encerramento).*
6. A trabalhadora, no uso do direito que a lei lhe confere, contestando os motivos apresentados pelo Director do ..., vem afirmar que o interesse do menor é também um interesse público e refere também que *apesar da dispensa para aleitação não consta que, até à data, tenha havido qualquer prejuízo para o normal funcionamento dos serviços, ou que, por via dessa redução de horário, todas as restantes funções por si desempenhadas, tenham deixado de ser asseguradas e que a escala rotativa de atendimento ao público tem funcionado normalmente durante o período de redução de horário de aleitação da requerente.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

7. Estabelece o n.º 8 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, que “à passagem a jornada contínua ou a horário flexível é aplicável o disposto nos n.ºs 2 a 6 do artigo anterior”.
8. Dispõe o n.º 2 do artigo 17.º do citado Decreto-Lei n.º 230/2000, que “a entidade patronal apenas pode recusar a prestação de trabalho a tempo parcial (leia-se em jornada contínua) com fundamento em razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, carecendo sempre tal recusa de parecer prévio favorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego”.
9. Ora, vejamos se o Director do ... fundamentou a sua exposição de motivos para recusar a prestação de trabalho em jornada contínua, em razões expres-

sas ligadas ao funcionamento do ..., ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

10. Na sua exposição de motivos, o Director do ..., ao referir as tarefas específicas de um técnico de emprego (realização de contactos pessoais e telefónicos com empresários e outros, tratamento de informação, etc., v. ponto 1.4.), não demonstra que tais tarefas não possam ser partilhadas pelos outros 6 técnicos da mesma carreira (para não falar de 2 técnicos superiores que não deixam de executar tarefas similares, como o atendimento) como, de resto, cumpre numa unidade de colocação que pretende colocar trabalhadores em postos de trabalho adequados ao, por assim dizer, seu perfil.
11. Com efeito, alega-se mais o excesso de trabalho de todo o ... que as tarefas a desenvolver: “todos os técnicos ... prestam serviço para além do limite estrito do seu horário de saída”.
12. Ora, isto é uma questão de organização dos serviços, de uma questão de gestão de recursos humanos, que não cabe aqui analisar.
13. De acordo com a legislação em vigor, o artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, corolário do princípio constitucional da conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P. (e constituindo “jurisprudência” assente desta Comissão), não se pode considerar que a prestação de trabalho em regime de jornada contínua apenas possa ser concedida em situações excepcionais. Pelo contrário, face aos interesses em presença protegidos especialmente, a concessão de tal horário deve ser considerado a regra.
14. Como é também “jurisprudência” desta Comissão – cfr. Pareceres 22 e 38/CITE/2003, *o exercício dos direitos dos trabalhadores não deve pôr em causa nem sobrepor-se aos direitos dos utentes, nem os direitos destes podem pôr em causa os direitos dos trabalhadores, devendo ser procurado o justo equilíbrio dos interesses em presença.*

III – CONCLUSÃO

15. Face ao exposto, e considerando os interesses em presença, a CITE é de parecer que não se encontram preenchidos os requisitos legais para a recusa, previstos no n.º 2 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, pelo que o ... deve conceder à Técnica de Emprego, ..., autorização para prestar serviço em regime de jornada contínua, das 09.30 às 15.30 horas, permitindo-lhe assim conciliar a sua actividade profissional com a vida familiar.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE AGOSTO DE 2004

PARECER N.º 43/CITE/2004

Assunto: Parecer prévio ao despedimento colectivo que inclui trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, nos termos do artigo 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto que aprova o Código do Trabalho

Processo n.º 44/2004

I – OBJECTO

- 1.1. Em 04.08.2004, deu entrada na CITE um pedido de parecer prévio apresentado pela ..., Lda. nos termos e para os efeitos do n.º 1 do artigo 51.º e dos n.ºs 3 e 5 do artigo 419.º do Código do Trabalho.
- 1.2. Em anexo ao pedido de parecer, a empresa enviou fotocópias dos seguintes documentos:
 - Fundamentação do encerramento da empresa;
 - Lista de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes;
 - Indicação do número total de trabalhadores abrangidos;
 - Indicação do prazo de aplicação;
 - Comprovativo das cartas enviadas aos trabalhadores comunicando a intenção de proceder ao despedimento colectivo.
- 1.3. O despedimento colectivo abrange a totalidade dos 321 trabalhadores da empresa, incluindo um grupo de 18 trabalhadoras que constam de uma “*Lista de pessoas grávidas, puérperas ou lactantes*”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Considerando que o despedimento abrange todos os trabalhadores da empresa, uma vez que se prevê o encerramento total e definitivo da fábrica, fica prejudicada qualquer conclusão no sentido de qualificar como discriminação com base no sexo a inclusão de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes na lista de trabalhadores a despedir.
- 2.2. Verifica-se, no entanto que o pedido de parecer é extemporâneo, uma vez que o processo, contrariamente ao que determina o artigo 10.º, n.º 1, alínea *b*) do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, foi enviado à CITE antes das consultas referidas no artigo 18.º do regime jurídico anexo ao Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro (corresponde ao artigo 420.º do Código do Trabalho).

- 2.3. A empresa foi alertada para esta situação através de contacto telefónico. Porém, decidiu manter o pedido de parecer prévio conforme se verifica através da carta que enviou à CITE com data de 11/08/2004.
- 2.4. Sobre este aspecto refira-se que a CITE tem entendido em anteriores pareceres (Pareceres n.ºs 2/CITE/96 e 43/CITE/03, entre outros) que a existência de ilegalidade ou irregularidade relevante conduz à formulação de um parecer desfavorável.

III – CONCLUSÕES

Em face de todo o exposto, designadamente o constante dos pontos 2.3. e 2.4., *supra*, a CITE não é favorável ao despedimento das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes constantes da lista de trabalhadores a despedir pela ..., Lda., no âmbito do processo de despedimento colectivo que decidiu promover.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE AGOSTO DE 2004

PARECER N.º 44/CITE/2004

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho

Processo n.º 45/2004

I – OBJECTO

1. A Óptica ..., Lda., tendo decidido instaurar um processo disciplinar a uma trabalhadora, remeteu ao IDICT de ... o processo constituído pela nota de culpa, tendo chegado a esta Comissão no dia 6 de Agosto do corrente.
2. Por ofício, de 04.08.10, e após conversa telefónica da véspera, foi solicitado apresentar as partes processuais em falta, designadamente, a resposta à nota de culpa e demais documentos, ou dar sem efeito o presente processo, até ao dia 13, p.p.
3. No dia 12, dá entrada na CITE uma carta remetida por advogado constituído no processo juntando alguns documentos como, procuração, depoimentos de testemunhas, certificados médicos, etc.
4. Faltando, porém, a resposta à nota de culpa ou prova de que a trabalhadora tendo recebido a nota de culpa a ela não respondeu.
5. Alertado o advogado para esta falta, foi dito que ainda estava a decorrer o prazo para a elaboração da defesa, visto tal prazo acabar no dia 13 de Agosto.
6. E, até à presente data, nada mais foi recebido nesta Comissão promanado daquela empresa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

7. A empresa apresenta um processo disciplinar a que falta uma peça essencial que é a defesa da trabalhadora consubstanciada na resposta à nota de culpa e cujo prazo terminava no dia 13 de Agosto.
8. Ora, faltando esta parte essencial, o presente processo disciplinar deve ser considerado nulo por ofensa ao princípio do contraditório traduzido na violação das garantias de defesa da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

9. Faltando ao presente processo um elemento essencial como é a defesa da trabalhadora que, por este facto arrasta a sua nulidade, a CITE entende que a empresa não ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 24.º pelo que se opõe ao despedimento da trabalhadora grávida ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE AGOSTO DE 2004

PARECER N.º 45/CITE/2004

Assunto: Parecer prévio nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o n.º 2 do artigo 3.º e o artigo 9.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho

Processo n.º 46/2004

I – OBJECTO

- 1.1. Em 11.08.2004, a CITE recebeu 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 conjugados do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, e do artigo 24.º da Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade, publicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio.
- 1.2. A trabalhadora arguida foi admitida ao serviço em 27 de Novembro de 1995, sendo responsável pela Padaria da Loja do ...
- 1.3. Na Nota de Culpa, a entidade patronal refere que à trabalhadora compete, “nomeadamente, proceder à contagem física, para efeitos de elaboração de inventários periódicos, das quantidades existentes na Padaria e proceder ao levantamento diário da quebra identificada”.
 - 1.3.1. Com efeito, a trabalhadora é acusada de “no dia 31.05.2004, ao proceder à contagem para efeitos de elaboração de inventário, das matérias-primas e produtos de venda da Padaria da mencionada loja, incluir, na referida contagem, conscientemente, quantidades de produto muito superiores às que efectivamente aí existiam”.
 - 1.3.2. Refere a Nota de Culpa que “tendo-se deslocado à loja no dia seguinte (01.06.2004), o *District*, Sr. ..., e o Supervisor da Padaria, Sr. ..., e efectuado novo inventário à Padaria para aferir da veracidade dos valores indicados pela Arguida no dia anterior, constataram aqueles a existência de matérias-primas e de produtos de venda muito inferiores às indicadas pela Arguida no dia anterior”.
 - 1.3.3. A trabalhadora é, também, acusada de no “mesmo dia 31.05.2004, ao proceder à contagem, para efeitos de elaboração de inventário, do economato da padaria”, incluir, “conscientemente, quantidades de produto de economato muito superiores às que efectivamente existiam na Padaria”.
 - 1.3.4. Também, neste caso, a Nota de Culpa refere que “tendo-se deslocado à loja no dia seguinte (01.06.2004), o *District*, Sr. ..., e o

Supervisor da Padaria, Sr. ..., e efectuado novo inventário aos produtos de economato da Padaria para aferir da veracidade dos valores contados pela Arguida no dia anterior, constataram estes a existência de quantidades daqueles produtos muito inferiores às indicadas pela Arguida no dia anterior”.

- 1.3.5. Acrescenta a Nota de Culpa que “com a sua conduta pretendeu a Arguida ocultar da Arguente os verdadeiros resultados da Padaria e o *stock* real aí existente, bem sabendo que ao actuar da forma descrita, estaria enganando e prejudicando a Arguente”.
 - 1.3.6. “O comportamento da Arguida revela uma enorme deslealdade para com a Arguente e demonstra uma manifesta falta de zelo e diligência no exercício das suas funções”, sendo “grave e culposo e, pela sua gravidade e consequências, torna prática e imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho e de mínima confiança com a Arguente, constituindo justa causa de despedimento”.
 - 1.3.7. “O comportamento da Arguida enquadra a previsão do n.º 1 e das alíneas *a*) e *d*) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, e viola os deveres constantes das alíneas *b*), *c*) e *d*) da cláusula 39.ª da Convenção Colectiva de Trabalho celebrada entre a APED e a FEPCES aplicável, bem como as alíneas *c*), *d*) e *e*) do n.º 1 do art.º 121.º do Código do Trabalho”.
- 1.4. Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora refere que “no inventário por si efectuado no dia 13.05.2004, não estão correctos e conformes com as reais existências”, mas “tal divergência não resultou de qualquer intenção ou vontade da trabalhadora arguida em defraudar a arguente, mas sim de uma prática seguida na loja, a que a trabalhadora arguida – tem agora essa consciência – deveria ter-se oposto, mesmo que com essa oposição pudesse levar ao ostracismo e desconsideração por parte dos demais responsáveis da loja”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Nos termos do artigo 24.º n.º 2 da Lei de Protecção da Maternidade e da Paternidade publicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, aplicável por força dos artigos 3.º, n.º 2 e 9.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho, “o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa”, pelo que a entidade patronal tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa, vide Ac. do STJ de 16.10.91, publicado em www.mj.gov.pt.
- 2.1.1. Assim, “constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência,

torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. II – São requisitos da justa causa de despedimento: *a)* um elemento subjectivo – traduzido num comportamento culposo do trabalhador, por acção ou omissão; *b)* um elemento objectivo – traduzido na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho; *c)* um nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade. III – A culpa e a gravidade do comportamento do trabalhador não-de apreciar-se pelo entendimento de um “bom pai de família” ou de “um empregado normal”, em face de cada caso concreto, segundo critérios de objectividade e razoabilidade”. Vide *in Ac. STJ*, de 14.11.1990; *AD*, 352.º – 550.

- 2.1.2. O artigo 306.º, n.º 2 do Código do Trabalho, acrescenta a estes requisitos os critérios a que se deve atender, no quadro de gestão da empresa, para apreciar a justa causa, que são:
- a)* o grau de lesão dos interesses do empregador;
 - b)* o carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros;
 - c)* as demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.
- 2.2. Na nota de culpa, a trabalhadora arguida é acusada de, no dia 31.05.2004, ter ocultado os verdadeiros dados das matérias-primas e produtos de venda da padaria, bem como do economato da padaria, inventariando quantidades muito superiores às existentes.
- 2.3. Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora arguida refere que “no inventário por si efectuado no dia 13.05.2004, não estão correctos e conformes com as reais existências”, mas “tal divergência não resultou de qualquer intenção ou vontade da trabalhadora arguida em defraudar a arguente, mas sim de uma prática seguida na loja”.
- 2.4. Efectivamente, no ponto 42. da Nota de Culpa, a empresa informa que, no dia 21.05.2004., o Gerente da Loja foi suspenso preventivamente sem perda de retribuição, “por adular e incentivar a prática de falseamento dos resultados de inventário da loja”.
- 2.5. O relatório elaborado por ..., em 25.05.2004 não se pode fundamentar em dados que, segundo o seu depoimento de 02.07.2004, só vêm a existir seis e sete dias mais tarde. Pois, os anexos 1 e 2 desse relatório datam de 31.05.2004 e 01.06.2004.
- 2.6. Ora, se por um lado, a trabalhadora arguida refere, em 20.07.2004, na resposta à nota de culpa, que efectuou um inventário em 13.05.2004, que não está conforme com as reais existências, por tal ser uma prática da loja, e por outro lado a entidade patronal não produz prova concludente relativamente à adulteração dos dados do inventário efectuado pela trabalhadora

e respectiva data, bem como ao prejuízo que alega ter sofrido com esse comportamento, parece não estarem preenchidos todos os requisitos que a lei exige para que possa haver justa causa de despedimento, nomeadamente no que toca à gravidade e consequências do comportamento da arguida, face aos critérios a que alude o ponto 2.1.2.

- 2.7. Sem prejuízo da aplicação de outra sanção disciplinar à arguida, o despedimento desta poder-se-ia traduzir numa discriminação indirecta em função do sexo, por motivo de maternidade, uma vez que não estão preenchidos os requisitos da justa causa.
- 2.8. Assim, nos termos do artigo 367.º do Código do Trabalho, “a sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, ...”, pelo que na aplicação das sanções disciplinares deve ter-se em conta, o princípio da proporcionalidade entre a gravidade da infracção e a culpabilidade do infractor.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, e sem prejuízo do presente processo poder conduzir a outra sanção disciplinar, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE AGOSTO DE 2004

PARECER N.º 46/CITE/2004

Assunto: Parecer prévio nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o n.º 2 do artigo 3.º e o artigo 9.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho

Processo n.º 47/2004

I – OBJECTO

- 1.1. Em 13.08.2004, a CITE recebeu da Senhora Dr.ª ..., advogada da empresa ..., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos conjugados do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro e do artigo 24.º da Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade, publicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio.
- 1.2. A trabalhadora arguida exerce funções na loja “...” desde 10 de Maio de 2002, tendo a categoria profissional de caixeira de primeira.
 - 1.2.1. Na Nota de Culpa, a entidade patronal acusa a trabalhadora de “no dia 22 de Maio do corrente, se ter ausentado da loja no seu horário de trabalho à semelhança de muitas outras vezes,...”, de responder à sua superiora hierárquica “em tom agressivo e de forma mal educada”, de “não se interessar pela imagem da loja”, de “não se preocupar com a limpeza e manutenção da montra”, de “não participar na limpeza e organização da loja”, de “nunca ter tido a iniciativa de mudar o *merchandising*”.
 - 1.2.2. Refere ainda a Nota de Culpa que a arguida “é uma colaboradora muito instável e conflituosa, dificultando qualquer tipo de relacionamento com as colegas, principalmente com a D. ...”, “é uma pessoa que não sabe atender as clientes, não cativa as mesmas, tendo atitudes que não favorecem a venda e prejudicam a imagem da loja” e “é acusada de uma coisa proibida pela empresa, a de proibir a sua colega de trabalho de vender para aumentar a sua percentagem para uma melhor amostra de resultados e para melhores benefícios próprios”.
 - 1.2.3. A empresa conclui que o comportamento da trabalhadora “constitui violação grave dos seus deveres de realizar o seu trabalho com zelo e diligência, de cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, de promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, tudo nos termos das alíneas *a*), *c*), *d*) e *g*) do artigo 121.º do novo Código do Trabalho”, pelo que, “a sua conduta, pela sua

gravidade e consequências, torna assim, imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”, constituindo justa causa de despedimento, nos termos “das alíneas *a), d), e) e m)* do n.º 3 do artigo 396.º do novo Código de Trabalho”.

- 1.3. Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora arguida refuta todas as acusações que lhe são imputadas pelo empregador.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Nos termos do artigo 24.º, n.º 2 da Lei de Protecção da Maternidade e da Paternidade publicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, aplicável por força dos artigos 3.º, n.º 2 e 9.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho, “o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa”, pelo que a entidade patronal tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa, vide Ac. do STJ de 16.10.91, publicado em www.mj.gov.pt.
- 2.2. Existe, no entanto, uma questão prévia que impossibilita o conhecimento de mérito da causa em apreço, que tem a ver com o facto de, no processo enviado à CITE, não constarem as inquirições das duas testemunhas indicadas na resposta à nota de culpa, nem qualquer fundamentação escrita, em que o empregador considere a prova requerida patentemente dilatória ou impertinente, conforme se estabelece no artigo 414.º, n.º 1 do Código do Trabalho.
 - 2.2.1. Perante esta situação, o despedimento da trabalhadora arguida, a verificar-se, seria ilícito por causa do respectivo procedimento ser inválido, em virtude de não ter sido respeitado o princípio do contraditório, nos termos enunciados no artigo 414.º (supracitado), conforme se estabelece no artigo 430.º, n.º 1, “in fine” e n.º 2, alínea *b)* do referido Código.
- 2.3. Note-se que o despedimento de uma trabalhadora grávida, nestas circunstâncias, poder-se-ia configurar como uma discriminação indirecta em função do sexo, por motivo de maternidade, uma vez que não foi respeitado integralmente, o princípio do contraditório.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida, ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE AGOSTO DE 2004

PARECER N.º 47/CITE/2004

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho

Processo n.º 48/2004

I – OBJECTO

1. ..., SA, solicitou da CITE o parecer a que se refere o n.º 1 do artigo 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, supra-referida. Junta cópia do processo disciplinar instaurado (após procedimento de inquérito).
2. A nota de culpa integra as seguintes acusações:
 - a) A trabalhadora, desempenha tarefas de Operadora de Caixa Registadora;
 - b) Em 04 de Maio de 2004, durante o intervalo do jantar, dirigiu-se à caixa registadora destinada ao pagamento de compras efectuadas pelos funcionários e procedeu ao pagamento de duas embalagens de *maltesers* que retirara do expositor da loja, com o preço de € 03.98, com o recurso a 16 vales de desconto, no valor de € 0.25 cada (da *Diese* e para aplicar na compra de produtos dessa marca). Acompanhava-a a colega ...;
 - c) A arguida, sendo operadora de caixa, tinha particular consciência dos procedimentos a utilizar no desconto de vales e da relevância dos mesmos para a arguente;
 - d) Com o seu comportamento a arguida revelou uma grande deslealdade para com a arguente e traiu, irremediavelmente, a confiança que esta nela depositou e atenta contra os interesses patrimoniais da arguente;
 - e) A arguida retirou do balcão de apoio ao cliente cerca de 61 folhetos promocionais, recortou os vales de desconto e deitou ao lixo as monofolhas;
 - f) A arguente tem fundadas suspeitas de que a arguida, caso o seu comportamento não tivesse sido detectado pela arguente, tinha intenções de o repetir;
 - g) O comportamento da arguida é grave e culposos e, pela sua gravidade e consequências torna prática e imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho e de mínima confiança com a arguente, constituindo justa causa de despedimento,
 - h) E enquadra a previsão do n.º 1 e alíneas *a)* e *e)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código de Trabalho. E viola o dever das alíneas *b)* e *d)* da cláusula 39.ª da

Convenção Colectiva de Trabalho celebrada entre a APED e a FEPCES, bem como as alíneas *d)* e *e)* do n.º 1 do artigo 121.º do Código de Trabalho;

- i)* E consubstancia a prática do tipo legal de crime de furto, previsto e punido no artigo 203.º do Código Penal.
3. A trabalhadora, devidamente notificada da nota de culpa, tempestivamente apresentou a sua defesa, negando ter procedido ao pagamento dos *maltesers* com os vales de desconto, refere ser delegada sindical e afirma:
- i.* Ter sido a colega ... quem efectuou essa operação “como é aliás reconhecido no depoimento prestado pela própria funcionária da caixa registadora”;
 - ii.* Nega ter-se apossado das cerca de 61 monofolhas contendo os vales de desconto;
 - iii.* Refere que casos semelhantes têm acontecido no estabelecimento da arguente com conhecimento das hierarquias responsáveis, sem que daí tenha resultado qualquer processo ou sanção disciplinar (como os produtos *Nívea* em Dez/03);
 - iv.* A arguida trabalha para a arguente há cerca de 3 anos, sempre cumpriu com zelo e dedicação as suas obrigações e deveres profissionais, demonstrando ser uma trabalhadora activa e competente e nunca foi alvo de qualquer sanção ou sequer processo disciplinar;
 - v.* E manteve sempre boas relações profissionais com companheiros de trabalho, superiores hierárquicos e clientes a quem sempre tratou com respeito e urbanidade;
 - vi.* Conclui pelo arquivamento do processo e apresenta o rol de testemunhas, uma colega de trabalho e o marido.
4. A empregadora junta também uma participação disciplinar que está na base do processo prévio de inquérito, em que são ouvidas várias trabalhadoras, ..., ..., ... e ...
- A ... referiu: a arguida disse que tinha retirado um maço de monofolhas, as havia levado para o provador e cortado os vales de desconto. Acompanhou a arguida, no intervalo do jantar, e viu esta recolher os *maltesers*, dirigir-se à caixa registadora dos funcionários e pedir à ... que lhe descontasse os vales na sua compra e esta aceitou. Considera um erro grave mas pensa que não actuou por maldade. Ela própria sentia-se também culpada por ter acompanhado a arguida naquele acto.
 - A ..., que se encontrava acompanhada por ... e ..., disse ter visto a arguida retirar uma quantidade de monofolhas (ignora a quantidade). Ouviu desta a observação de que havia muitas e a promoção acabava no dia seguinte.

Tendo-lhe sido ordenado que fosse ao provador, local de trabalho da arguida, viu no caixote do lixo um saco fechado do ... com uma forma que parecia indicar ter folhas dentro mas não sabe se assim era.

- A ... disse que a arguida levou uma quantidade de monofolhas, não consegue precisar quantas, mas mais de 15 e desconhece os factos que se seguiram.
- A ... ouviu dizer que a arguida tinha levado um monte de monofolhas. Também ouviu que a ... pedira à ... para lhe trocar um vale por ter dado em dinheiro a uma cliente. E, mais tarde, no encerramento da loja foi com a ... buscar o saco do lixo e verificaram que faltavam os vales a cerca de 35 folhas. Disse ainda que, naquele dia, só a ... tinha entregue os vales.
- A ... disse que procedeu ao desconto dos vales a pedido da ..., esta acompanhada da arguida, na compra de 2 embalagens de *maltersers*. Aceitou descontar os vales sem os ler e sem verificar em que produtos os mesmos deviam ser descontados.

Todas referiram saber que os vales (qualquer vale) só podem ser descontados nos produtos a que estão associados (a produtos da *Diese*, no caso, e de € 0.25).

5. Foram ainda ouvidas as testemunhas arroladas pela arguida, ... e ..., marido da arguida.

A primeira, disse não ter assistido a nada e ter ouvido mais tarde falar disso. Disse também não ter assistido nunca a descontos de vales em brinquedos e só ouvir da arguida as referências a tramar os delegados sindicais proferidas pelo director da loja. Disse, por fim, que todos os funcionários conhecem as regras relativas à utilização de vales de desconto.

O marido disse que a mulher confirmou ter pegado nos folhetos, mas não em 61, que fora a ... a praticar o acto e que uma funcionária da loja lhe disse que o director de loja disse que havia de tramar os delegados sindicais.

6. A empresa ouviu ainda ... e, de novo, ...

A primeira, Chefe das Caixas Registadoras negou que alguma vez tivesse autorizado que vales de desconto fossem descontados em produtos diferentes daqueles a que se destinam. Disse não ser verdade ter autorizado em Dez/03 vales *Nívea* para compra de brinquedos. Nunca teve conhecimento de que vales de desconto relacionados com determinados produtos fossem descontados noutros. Diferente dos vales são os sorteios ou concursos que são registados na tecla que diz vales de fornecedor. Por fim disse que no dia 4 de Maio não se encontrava no estabelecimento pelo que não presenciou os factos ocorridos.

A segunda, disse ter a certeza de que foi a arguida e não a ... quem lhe entregou os vales para desconto e só por lapsos pode constar coisa diferente no auto. Não se apercebeu que os vales se destinavam a produtos *Diese*.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

7. É costume considerar, na senda da doutrina qualificada e da jurisprudência, como sendo três os requisitos do conceito de justa causa de despedimento, a culpa (comportamento culposo) do trabalhador, a impossibilidade da subsistência da relação laboral causada pela prática da infracção disciplinar e o nexó de causalidade (artigo 396.º do CT). Torna-se, pois, necessário se esteja perante uma conduta culposa, a existência de uma infracção disciplinar que viola os deveres a que se encontra adstrito por contrato de trabalho, de tal modo grave em si mesma e nas suas consequências (sanção adequada à culpa e à gravidade da falta).
8. A valoração daquela gravidade deve obedecer a critérios de razoabilidade (e não a um qualquer subjectivismo do empregador) que terá em conta a natureza da relação laboral, os prejuízos causados ao empregador e a ruptura que tal comportamento causou ao conjunto das relações de trabalho.
9. No presente caso, temos, de um lado, uma incorrecta atitude traduzida na aquisição de 2 embalagens de *maltesers*, no valor de € 03.98, pagas com vales de desconto para produtos *Diese* cuja promoção terminava no dia seguinte, sabendo-se que está vedado utilizar vales de desconto em produtos diferentes dos abrangidos pela promoção a que respeitam, e, por outro, a eventual falta à verdade, imputando à ... a autoria do facto (desmentido por esta, corrigido pela caixa aceiteante dos vales e por outras).
10. Anote-se que nesse mesmo dia houve um caso em que, por alegado engano no desconto de um vale a uma cliente, se utilizou um vale igual (de € 0.25 da *Diese*).
11. Ora, devendo ter-se em conta, na aplicação de sanções disciplinares, o princípio da proporcionalidade (artigo 367.º do CT), uma pena expulsiva, porque excessiva, poderia traduzir-se numa discriminação em função do sexo na medida em que se trata de uma trabalhadora grávida.

III – CONCLUSÃO

12. Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção do n.º 2 do artigo 24.º da Lei n.º 4/84, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE SETEMBRO DE 2004

PARECER N.º 48/CITE/2004

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e do artigo 98.º da Lei n.º 35/04, de 29 de Julho

Processo n.º 51/2004

I – OBJECTO

1. A Óptica ..., Lda., tendo decidido instaurar um processo disciplinar a uma trabalhadora, remeteu ao IDICT de ... o processo constituído apenas pela nota de culpa, tendo chegado a esta Comissão no dia 6 de Agosto do corrente. Oficiada no sentido de apresentar as partes processuais em falta, através de advogado constituído, apresentou vários documentos, faltando, porém a resposta à nota de culpa ou prova de que a trabalhadora tendo recebido a nota de culpa a ela não respondeu.
2. Faltando ao processo um elemento essencial como é a defesa da trabalhadora, a CITE deliberou, por unanimidade dos membros presentes na reunião de 20 de Agosto de 2004, opor-se ao despedimento da trabalhadora.
3. Apesar de ter recebido cópia do Parecer n.º 44/CITE/2004, a empresa decidiu remeter, de novo, o processo de despedimento ao qual juntou os documentos em falta.
4. Da nota de culpa enviada, incompleta porque apenas enviaram a cópia de uma só lauda (completada mais tarde a solicitação destes Serviços), constam as seguintes acusações, por ordem da articulação:
 - a) O gerente, Sr ..., encontrou uns óculos de sol no lixo, coisa nada habitual, que não pertenciam à Óptica e dentro de um saco/pacote de transporte de lentes *Essilor*;
 - b) Conclui que estavam escondidos no caixote do lixo;
 - c) Em 2 de Junho p.p., a arguida faltou por doença da filha tendo informado a empresa (mas não apresentou, como era hábito, atestado médico);
 - d) Em 3 de Junho p.p., o gerente reuniu as trabalhadoras para as questionar acerca do sucedido e perguntou-lhes porque é que estavam os óculos escondidos no lixo dentro do saco que ele próprio havia lá posto;
 - e) A arguida disse que havia sido ela a pedido dum cliente que comprara uns óculos novos;
 - f) Perguntada porque os tinha escondido, a arguida não respondeu;
 - g) Nem as outras funcionárias. Mais tarde, à hora do almoço, informaram de tudo o gerente;

- h) Em sede de inquérito, “as funcionárias disseram que no dia anterior, 1 de Junho, viram a ora arguida tirar da prateleira uns óculos de sol da Colecção *Ferragamo* e, em troca, para não se notar a falta de uns óculos na prateleira, colocou uns velhos na mesma”;
 - i) “Nesse mesmo dia, à hora do almoço, a ora arguida esperou, num local próximo da Óptica, que as funcionárias da Óptica saíssem para almoçar, e pressionou-as dizendo-lhes para não contarem a verdade” (o que já tinha acontecido anteriormente);
 - j) “Face ao circunstancialismo descrito e atendendo aos antecedentes da arguida que anos a fio não tinha autorização para mexer na caixa, pois sempre que o fazia desapareciam avultadas quantias de dinheiro da mesma, existiu uma quebra de confiança entre entidade patronal e a ora arguida”;
 - k) A empresa, pessoalmente e através do advogado, tentou ouvir a arguida no âmbito do processo disciplinar o que sempre recusou;
 - l) Tendo trabalhado no dia 3 de Junho, no dia 4, uma cliente da Óptica entregou um atestado médico, datado de 3 de Junho;
 - m) Do artigo 15.º ao artigo 27.º da nota de culpa a empresa discorre sobre atestados médicos, declarações médicas de gravidez, etc. “sejam distorcidas da realidade” insinuando falsidades, afirma “não pactuar com condutas criminosas e vai apresentar queixa-crime junto do MP contra a trabalhadora e médicos que lhe passaram as declarações”;
 - n) Conclui referindo que “o comportamento da trabalhadora determinou prejuízos graves para a sua entidade patronal, constituindo justa causa de despedimento, pois violou o disposto nas seguintes disposições legais: alíneas *b)*, *c)*, *e)* e *f)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código de Trabalho. Faz ainda menção ao n.º 7 do artigo 229.º do CT sobre o intuito fraudulento da declaração médica.
5. A arguida, na sua defesa, refere:
- i. As acusações são falsas, não têm qualquer fundamento e visam possibilitar à empresa a “rescisão do contrato de trabalho sem o pagamento de qualquer indemnização e possibilitar a contratação de novas funcionárias com contratos a regerem-se pela nova lei do trabalho, pelo que impugna desde já toda a matéria de facto e de direito vertida na nota de culpa”;
 - ii. No dia 31 de Maio p.p., informou o gerente da gravidez.
No dia 1 de Junho p.p., um cliente, após a compra de uns novos óculos de sol, pediu que colocassem os velhos no caixote do lixo (como descrito no artigo 8.º da nota de culpa);

- iii. Isto foi feito à frente de todos porque, em seu entender, “ficaria mal à imagem do estabelecimento que fossem vistos óculos deitados no lixo ... caso existisse uma inspecção não teriam como justificar a existência de uns óculos escuros não inventariados/facturados ...”;
- iv. “E ao contrário do alegado nos artigos 8.º e 9.º (nc) efectivamente respondeu que aí os tinha colocado conforme solicitação do cliente”. No dia 2 de Junho não foi trabalhar porque sua filha estava doente e o gerente sabia-o porque foi ele quem atendeu o telefone do Infantário a comunicar a doença;
- v. E, no dia 3, por ter sido impedida de trabalhar, não pode entregar a justificação médica;
- vi. Tendo-lhe ocasionado uma quebra de tensão arterial a necessitar de “imediate socorro”, porque grávida de 35 anos de idade, e originado a incapacidade para o trabalho, datado desse dia 3;
- vii. Esta actuação da empresa é “quase réplica de outras anteriormente proferidas” com outra funcionária que se demitiu em Outubro/2003;
- viii. Quanto à questão de ter faltado dinheiro na caixa registadora, tal foi esclarecido, com razão atribuída à arguida, com pedido de desculpas apresentado pela empresa e aceites, mas com a condição de não tocar mais na caixa registadora, admitido pela empresa, vão decorridos já 5 anos;
- ix. As actuais colegas foram recentemente admitidas, à excepção de uma, de resto amiga, pelo que não podiam ter sido intimidadas, como referido nos artigos 13.º e 14.º;
- x. Questiona pelos prejuízos graves para a empresa, visto os óculos não pertencerem ao estabelecimento, quem descobriu os óculos no lixo, se o patrão ou empregadas, que óculos *Ferragamo* foram retirados, porque é que andaram a revolver o lixo e como é que se encontra casualmente uma coisa bem escondida;
- xi. Após consulta do processo, ... declarou ter sido ela a encontrar os óculos, dentro de um saco *Essilor* fechado com fita-cola;
- xii. A ... viu a arguida colocar os óculos no lixo;
- xiii. “Como se pode afirmar que algo foi escondido se foi feito à frente dos outros?”;
- xiv. Refere ainda que a empresa violou vários princípios: colaboração, lealdade e boa fé (artigos 33.º, 34.º, 120.º e 122.º do Código do Trabalho);
- xv. Conclui pelo arquivamento do processo e requer junção aos autos dos documentos e objectos probatórios, audição das testemunhas arroladas, saber se está suspensa ou não e que o processo seja remetido à CITE – artigo 51.º do CT;

- xvi. Arrola como testemunhas, ... e as colegas que prestaram declarações para esclarecimentos adicionais às suas declarações iniciais;
- xvii. Trabalha na empresa há 12 anos, “sempre exerceu o cargo com a máxima confiança e sem qualquer conflito” e “sempre se mostrou disponível para trabalhar aos sábados e épocas de maior movimento ... nunca tendo recebido qualquer pagamento por horas extraordinárias”.
6. A empresa ouviu, em 8 de Junho, as trabalhadoras ..., ... e ... A primeira, disse que viu colocar uns óculos no caixote do lixo e mais tarde que a arguida, em tom ameaçador, a tentou convencer de nada dizer à gerência pois tinha medo de perder o emprego. A segunda, viu a arguida tirar uns óculos de sol, no dia 1 de Junho que esta a pressionou para nada dizer com medo de ficar sem emprego. A terceira, que tinha visto uns óculos de sol dentro de um saco *Essilor*, fechado com fita-cola, que lhe pareceu estarem escondidos.
7. A empresa, em cumprimento do solicitado pela arguida, notificou a testemunha desta, ..., por carta registada com aviso de recepção, mas a carta foi devolvida e a testemunha não foi ouvida.
8. Quanto às trabalhadoras que haviam sido ouvidas antes, a instrutora do processo entendeu “que das supramencionadas testemunhas não iria acrescentar nada ao presente processo disciplinar ...”. “Assim, é tal diligência probatória indeferida”.
9. Como também o foi, “por serem manifestamente dilatórias e impertinentes”, as provas documentais requeridas (mapas de trabalhadores da empresa nos últimos 3 anos – para prova das alegadas ameaças ou pressão e intimidação infringidas pela arguida aos colegas, prova da falta dos óculos subtraídos).

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

10. Deste factualismo, duas questões se levantam:
- Uma, a prática de infracção(ões), sua gravidade e culpabilidade que torne impossível a subsistência da relação laboral;
 - A outra, em sede probatória, a total averiguação dos factos praticados.
11. Quanto à primeira, não restam dúvidas de que, efectivamente, a arguida colocou no lixo os óculos e à vista de todos ou, pelo menos, da colega Desconhece-se o valor dos óculos *Ferragamo* e não se sabe do paradeiro dos outros, velhos, colocados na prateleira (artigo 11.º da nc). Por outro lado, afirma-se que a arguida exerceu pressão sobre as colegas para não revelarem o sucedido (a exemplo do acontecido em anos anteriores). E em

relação à alegada proibição de mexer na caixa registadora, facto, pelos vistos, ocorrido há 5 anos e retirada de avultadas quantias é surpreendente que se fale nisso aqui, prescritas que estão as hipotéticas infracções.

12. Quanto à prova. Os óculos eram usados, pertenciam ao cliente que adquiriu uns novos e pediu para os deitar ao lixo. Com efeito, afigura-se pertinente ouvir as testemunhas sobre o facto do cliente e da compra e rejeição dos óculos, confirmando ou desmentindo a razão do lançamento para o lixo de tais óculos e quem efectivamente os encontrou. Igualmente, se considera importante saber do paradeiro dos óculos que substituíram, na prateleira, os *Ferragamo* furtados. Como também se considera importante saber há quanto tempo trabalham na empresa as trabalhadoras pressionadas.
13. Perante estas circunstâncias, ouvir as testemunhas trabalhadoras arroladas e a junção dos mapas pretendidos, não se trataria de patente dilação ou impertinência, como a empresa invoca. Julga-se estarmos, pois, sob a alçada da alínea *b*) do n.º 2 do artigo 430.º do CT.
14. Ora, faltando estes, por assim dizer, esclarecimentos, não se está seguro de que haja sido praticada infracção e grave (para além da possível invalidade). E mesmo que houvesse sido praticada, sem elementos valorativos daquela gravidade, não se pode aferir da crise ocorrida nas relações de trabalho (atente-se ao disposto no artigo 367.º do CT), uma pena expulsiva poderia traduzir-se numa discriminação em função do sexo, na medida em que se trata de uma trabalhadora grávida.

III – CONCLUSÃO

15. Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE OUTUBRO DE 2004

PARECER N.º 49/CITE/2004

Assunto: Pedido de parecer sobre regime de trabalho especial na Administração Pública

Processo n.º 49/2004

I – OBJECTO

- 1.1. Em 6 de Setembro de 2004, a CITE recebeu do Hospital ..., pedido de apreciação do processo da funcionária ..., Enfermeira Graduada, nos termos dos artigos 17.º e 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.
- 1.2. Compõem o processo os seguintes documentos:
 - Requerimento da funcionária, solicitando um horário flexível;
 - Parecer do Enfermeiro Director;
 - Comunicação da recusa do pedido à funcionária;
 - Fax confirmativo da natureza jurídica do vínculo laboral detido pela trabalhadora.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, diploma em vigor em 4 de Agosto de 2004, data do requerimento da funcionária, e que regulamentava a Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade, cuja sua última versão estava publicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, era um diploma apenas aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, incluindo os trabalhadores agrícola e do serviço doméstico.
- 2.2. O Decreto-Lei n.º 194/96, de 16 de Outubro, sobre a regulamentação da anterior Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade para o sector público, que não sofreu qualquer alteração desde a sua publicação, nunca contemplou a previsão de parecer prévio em caso de recusa da pretensão do trabalhador.

Em face da existência dessas regulamentações distintas para o sector público e sector privado, esta Comissão tem sustentado, por maioria, ao abrigo dos princípios constitucionais e legais da igualdade, da conciliação da actividade profissional com a vida familiar e da protecção da sociedade e do Estado na realização da insubstituível acção dos pais e das mães em relação aos seus filhos, que o regime instituído para o sector privado, relativamente à exigência de parecer prévio em caso de recusa da pretensão do trabalhador, deveria ser aplicado, também, aos trabalhadores da Administração Pública, por se tratar de uma garantia acrescida na efectivação dos seus direitos.

- 2.3. Com a entrada em vigor, em 28 de Agosto de 2004, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, lei que regulamenta o Código de Trabalho, ocorreu por determinação do n.º 2 do artigo 21.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, a revogação expressa do diploma referido pela funcionária do Hospital ...
- 2.4. Actualmente, e atendendo ao que se dispõe nos artigos 80.º e 111.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamentam o artigo 45.º do Código do Trabalho, resulta clara a intenção do legislador em estabelecer regimes diversos para os trabalhadores do sector privado e para os trabalhadores da Administração Pública.
De facto, o artigo 111.º não prevê a existência de parecer prévio da CITE no caso de intenção de recusa por parte do organismo a que a trabalhadora pertence.
- 2.5. Por fim, e nos termos do artigo 6.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e dado que não se trata de validade ou de efeitos de factos totalmente passados anteriormente à entrada em vigor da presente lei, tem aplicação imediata ao caso em apreço o disposto no artigo 111.º deste diploma, pelo que nos termos da lei em vigor não se encontra prevista a competência desta Comissão para a emissão de parecer prévio à intenção de recusa da pretensão da trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

A actual regulamentação do Código do Trabalho comporta inequivocamente a intenção do legislador de criar regimes distintos para trabalhadores do sector privado e trabalhadores da Administração Pública, e nestes termos, ao não se prever, no artigo 111.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a competência da CITE para emitir parecer prévio na questão em análise, esta Comissão delibera não emitir parecer nos termos solicitados pelo Hospital ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE OUTUBRO DE 2004

PARECER N.º 50/CITE/2004

Assunto: Parecer relativo à não solicitação de 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 50/2004

I – OBJECTO

- 1.1. Em 13.09.2004, a CITE recebeu do Senhor Dr. ..., advogado de ..., 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 artigo 24.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio”.
- 1.2. “A trabalhadora arguida foi admitida por contrato de trabalho a termo iniciado em 1 de Abril (de 2004) para exercer a actividade de confecção de refeições e limpeza da cozinha e instalações no estabelecimento de restauração e bebidas – refeições rápidas”.
 - 1.2.1. Na Nota de Culpa, a entidade patronal acusa a trabalhadora de “no segundo e terceiro mês de vigência do contrato ter passado a demonstrar falta de vontade de exercer a sua actividade”, exercendo-a “de forma incompleta e descuidada, nomeadamente, deixando restos de sujidade no fogão, nos tachos, painéis, frigideiras e grelhador”.
 - 1.2.2. Refere ainda a Nota de Culpa que a arguida “quando lhe apetecia, várias vezes ao longo do dia, deixava de trabalhar e tirava cariocas de café e vinha para fora da cozinha tomá-lo e fumar cigarros” e “saía cerca das 15.00 horas, deixando tudo por limpar e clientes por atender”, quando o seu “horário de trabalho termina às 15.30 horas”.
 - 1.2.3. A empresa conclui que “a conduta da arguida constitui violação reiterada, voluntária e grave dos seus deveres de trabalhadora, nomeadamente de urbanidade e respeito perante a empregadora, zelo e diligência no exercício da sua actividade”, pelo que “é intenção da empregadora proceder ao despedimento da arguida se se verificar serem verdadeiros os factos descritos”.
- 1.3. Na resposta à Nota de Culpa, a trabalhadora arguida refuta todas as acusações que lhe são imputadas pela empregadora.
- 1.4. Em 06.08.2004, a empregadora decidiu despedir a trabalhadora arguida.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Existe uma questão prévia que impede o parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., nos termos do artigo 51.º, n.º 1 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com o artigo 98.º, n.º 1, alínea *a*) da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, em virtude da empregadora ter proferido a decisão disciplinar de despedimento daquela trabalhadora, em 06.08.2004, conforme consta da cópia do processo enviado à CITE, e a solicitação do referido parecer ter sido recepcionada na Comissão, em 13.09.2004, dado que aquela decisão apenas pode ser posterior à emissão do referido parecer ou após o decurso do prazo de 30 dias, a contar da recepção do respectivo pedido, caso este não seja emitido, dentro daquele prazo.
- 2.2. Acontece, porém, que nos termos do artigo 415.º, n.º 1 do Código do Trabalho e no caso em apreço, “o empregador dispõe (concluídas as diligências probatórias previstas no artigo 414.º do mesmo Código) de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção”.
- 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 artigo 51.º, n.º 1 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 artigo 415.º, n.º 1 do Código do Trabalho, o direito do empregador a aplicar a sanção caduca, pelo que, para fazer funcionar o artigo 331.º, n.º 1 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 artigo 415.º, n.º 1 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.

2.6. No caso “sub judice”, a empregadora decidiu despedir a trabalhadora arguida em 06.08.2004, e apenas em 13.09.2004, é recebida a solicitação do parecer desta Comissão, que já não pode ser prévio ao despedimento, conforme estabelece o artigo 51.º, n.º 1 do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE considera que o despedimento da trabalhadora grávida ..., decidido pela empregadora em 06.08.2004, é inválido, em virtude deste despedimento carecer sempre de parecer prévio desta Comissão, nos termos do artigo 51.º, n.ºs 1 e 4 do Código do Trabalho, que apenas foi solicitado posteriormente àquela decisão, pelo que a trabalhadora tem direito, à reintegração ou a uma indemnização calculada entre 30 e 60 dias de retribuição base e diuturnidades (artigo 439.º do C.T.) por cada ano completo ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades, sem prejuízo, em qualquer caso, do direito a indemnização por danos não patrimoniais, nos termos do artigo 51.º, n.º 7 do mesmo Código.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE OUTUBRO DE 2004

PARECER N.º 51/CITE/2004

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 52/2004

I – OBJECTO

- 1.1. Em 16.09.04, deu entrada na CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., apresentado pela empresa ..., Lda., nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho.
- 1.2. Em anexo ao pedido de parecer, a empresa enviou fotocópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora constituído por 134 folhas.
- 1.3. A nota de culpa enviada à arguida contém, em resumo, os seguintes factos:
 - 1.3.1. A arguida foi admitida na empresa em 19/04/99 exercendo actualmente as funções inerentes à categoria profissional de gestora de produto.
 - 1.3.2. De 30 de Dezembro de 2003 a 27 de Abril de 2004 a arguida esteve ausente por motivo de gozo de licença por maternidade.
 - 1.3.3. Em 28 de Abril de 2004 deveria a arguida ter-se apresentado ao serviço, mas, até ao dia 01/07/2004, não o fez nem apresentou qualquer justificação.
 - 1.3.4. O número de faltas ascende a 39 em 22/06/04.
 - 1.3.5. A empresa contactou a arguida em 26 de Maio de 2004 para que justificasse a ausência ao trabalho, mas esta nada disse.
 - 1.3.6. Em 20 de Maio de 2004 a arguida enviou à empresa um pedido de licença para assistência a filho menor, a ter início em 31 de Maio de 2004.
- 1.4. Na resposta à nota de culpa a arguida contesta a acusação que lhe é feita nos termos que, resumidamente, a seguir se apresentam.
 - 1.4.1. É falso que a arguida não tenha comunicado nem justificado a sua ausência uma vez que, em 20/05/04, enviou uma carta à empresa na qual formalizou o pedido de uma licença de seis meses a iniciar em 31.05.04, data em que terminariam as férias a que tinha direito.
 - 1.4.2. É verdade que não cumpriu o aviso prévio de 30 dias, mas essa situação já tinha ocorrido na altura do nascimento do seu primeiro filho, há cerca de 3 anos, não tendo a empresa levantado qualquer objecção.

- 1.4.3. *“A exemplo do nascimento do primeiro filho, a trabalhadora gozou as suas férias (22 dias úteis) após a licença dos 120 dias de licença de parto e solicitou à entidade patronal, também a exemplo do caso anterior, uma licença de 6 meses para acompanhar de perto o seu segundo filho, uma vez que não tinha parentes próximos em condições de o deixar.”* (ponto 12.º da resposta à nota de culpa).
- 1.4.4. A empresa não se pronunciou desfavoravelmente quer no que respeita ao gozo da licença quer quanto às férias, pelo que não pode configurar a ausência da trabalhadora como uma situação de faltas injustificadas (pontos 22.º e 27.º da resposta à nota de culpa).

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 10.º, n.º 1 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. Em conformidade com a 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 daquelas trabalhadoras por facto que lhes seja imputável se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).
- 2.3. Importa, pois, analisar se, no caso vertente, o despedimento da trabalhadora está relacionado com o estado de lactante, ou se, pelo contrário, se deve, comprovadamente, à prática de actos qualificáveis como justa causa de despedimento.
- 2.4. O quadro traçado pela acusação pretende demonstrar que a conduta da arguida revela desinteresse pelo serviço uma vez que se trata de faltas reiteradas e que a arguida não teve a diligência adequada para as justificar. Efectivamente, a trabalhadora esteve ausente nos dias indicados na nota de culpa e confessa que não cumpriu o prazo de 30 dias de aviso prévio no caso da licença para acompanhamento do filho. Esclarece, no entanto, que teve um procedimento em tudo idêntico ao que ocorreu por ocasião do nascimento do seu primeiro filho, não tendo a empresa levantado dessa vez qualquer problema.
- 2.5. De facto, a arguida contactou a empresa por telefone e enviou uma carta comunicando que iria gozar uma licença para acompanhamento do filho. Quanto ao período de férias que a arguida gozou a seguir à licença por maternidade, a convicção da trabalhadora de que o podia fazer sem que

isso levantasse quaisquer problemas, uma vez que seria uma situação idêntica à que sucedeu aquando do nascimento do seu primeiro filho, contrasta com a rigidez da actuação da empresa.

Trata-se de um dado relevante neste processo uma vez que permite questionar se, no contexto da empresa, era exigível à trabalhadora um comportamento diferente daquele que teve. Se não era e não resulta claramente demonstrado que o fosse, esta é uma circunstância a ter em conta na qualificação do referido comportamento e consequente decisão punitiva. Por outro lado, considera-se relevante o facto de a empresa, entendendo que a trabalhadora se deveria ter apresentado ao serviço em 28 de Abril de 2004, apenas tenha feito diligências em 21 de Maio e elaborado auto por falta de assiduidade em 22 de Junho.

Afigura-se, deste modo, legítimo questionar o rigor da actuação da empresa neste caso face a uma prática anterior mais permissiva.

- 2.6. Tendo em consideração as circunstâncias acima referidas, a aplicação da sanção de despedimento, no caso vertente, não nos parece suficientemente fundamentada, quer no que respeita à gravidade da infracção quer quanto à culpabilidade da arguida, elementos aferidores da correcta aplicação do princípio da proporcionalidade (artigo 367.º do Código do Trabalho).
- 2.7. De facto, a conclusão da empresa no sentido de o comportamento da arguida constituir justa causa de despedimento não teve em consideração, no quadro de gestão da empresa, todos os elementos consignados no n.º 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

Nesta perspectiva, afigura-se que o processo disciplinar não demonstra de forma inequívoca a existência de uma situação excepcional não relacionada com o estado de lactante da arguida, conforme exige a Directiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar completamente qualquer relação entre aquela situação da trabalhadora e a decisão de a despedir.

III – CONCLUSÕES

- 3.1. Na sequência de todo o exposto, conclui-se que a ... Lda. não ilidiu a presunção consagrada no artigo 51.º, n.º 2 do Código do Trabalho, uma vez que não resulta do processo disciplinar instaurado à arguida que o eventual despedimento da trabalhadora se incluía numa situação excepcional não relacionada com a gravidez.
- 3.2. Concluindo-se, assim, que o despedimento, a ocorrer, constituirá uma prática discriminatória em função do sexo, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE OUTUBRO DE 2004

PARECER N.º 52/CITE/2004

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o 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 54/2004

I – OBJECTO

- 1.1. Em 23 de Setembro de 2004, a CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – recebeu da Sociedade Civil de Advogados ... & Associados, um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida na ..., S.A., ..., nos termos da legislação supra-referenciada.
- 1.2. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia de parte do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida, bem como de um videograma que contém uma entrevista em directo para a ..., realizada a uma adepta do clube “Futebol Clube do Porto” pelo jornalista ..., repórter da ...
- 1.3. A nota de culpa enviada à trabalhadora em 19 de Julho de 2004, bem como os seus dois aditamentos (o primeiro enviado à arguida em 20 de Julho de 2004 e o segundo enviado em 26 de Agosto de 2004) integram as seguintes acusações:
 - 1.3.1. A trabalhadora arguida foi contratada para exercer as funções correspondentes à categoria profissional de locutora na ... (art.ºs 1.º e 2.º da nota de culpa).
 - 1.3.2. A arguida foi despedida em Setembro de 2000, vindo a ser reintegrada por decisão do 2.º Juízo do Tribunal do Trabalho de Vila Nova de Gaia, devido ao facto de o processo disciplinar ter sido considerado nulo (art.ºs n.ºs 3.º, 4.º e 5.º da nota de culpa).
 - 1.3.3. No ano de 2002, a arguida demandou judicialmente a arguente no Tribunal de Trabalho de Vila Nova de Gaia, por lhe terem sido atribuídas tarefas fora do conteúdo funcional, tendo sido proferida decisão que reconhece o direito à atribuição de tarefas próprias da categoria profissional de locutora, bem como ao pagamento de uma indemnização por danos morais.
Não tendo havido concordância entre as partes quanto ao montante indemnizatório a pagar à trabalhadora por danos morais, foi pela arguente interposto recurso da mencionada decisão (art.ºs n.ºs 7.º, 8.º, 9.º e 10.º da nota de culpa).

- 1.3.4. A trabalhadora arguida esteve ausente do serviço nos períodos correspondentes entre 25 de Novembro de 2002 a 19 de Novembro de 2003, 17 de Março a 12 de Maio de 2004, e 24 de Maio a 04 de Junho de 2004, tendo justificado as faltas através de certificados de incapacidade para o trabalho por estado de doença (art.ºs n.ºs 13.º, 14.º e 17.º da nota de culpa).
- 1.3.5. No entanto, a trabalhadora esteve ao serviço no período correspondente entre 12 de Maio a 24 de Maio de 2004 e não apresentou “quaisquer vestígios de incapacidade de saúde que levasse a entidade patronal a acreditar que ... estivesse doente ou viesse a estar num futuro próximo” (art.º 19.º da nota de culpa).
- 1.3.6. Acresce ainda que a trabalhadora na noite do dia 26 de Maio e madrugada do dia 27 de Maio de 2004, foi vista por testemunhas no Estádio do Dragão a comemorar a vitória do Futebol Clube do Porto na liga dos Campeões Europeus, quando o certificado de incapacidade para o trabalho por estado de doença para justificar as faltas dadas ao serviço no período referido em 1.3.5., “não dava autorização para arguida se ausentar do seu domicílio nem sequer para tratamento” (art.ºs n.ºs 23.º, 24.º, 25.º e 26.º da nota de culpa e aditamento à nota de culpa enviado à arguida em 20 de Julho de 2004).
- 1.3.7. Face ao que precede, a arguida prestou falsas declarações relativamente às suas faltas ao serviço (art.º 29.º da nota de culpa).
- 1.3.8. A arguente tem dúvidas que a arguida tenha estado incapacitada para o trabalho por estado de doença, durante o tempo mencionado em 1.3.4. do presente parecer, devido aos factos apontados nos pontos 1.3.5., 1.3.6. e 1.3.7. do parecer (art.ºs n.ºs 30.º, 31.º, 32.º, 33.º, 34.º, 35.º e 36.º da nota de culpa).
- 1.3.9. A trabalhadora foi entrevistada pelo repórter ..., nas instalações do Estádio do Dragão, na madrugada do dia 27 de Maio de 2004, tendo sido apresentada como fazendo parte da “equipa de animadores do Futebol Clube do Porto”, e referido que havia estado presente na altura em que o Futebol Clube do Porto conquistou a Taça, no ano de 2003, data em que estava ausente do serviço por motivo de doença. Após ter sido visionado o videograma que contém a dita entrevista, foi possível constatar que a trabalhadora se encontrava de “boa saúde e não possuía qualquer vestígio visível de diminuição física ou doença, e muito menos varicela” (aditamento à nota de culpa enviado à arguida em 28 de Agosto de 2004).
- 1.3.10. A trabalhadora com o seu comportamento violou, ente outros, os deveres de assiduidade, diligência, lealdade e cooperação consigna-

dos nas alíneas *b)*, *c)* e *d)*, do n.º 1 do art.º 121.º do Código do Trabalho, que constitui infração disciplinar consubstanciando justa causa de despedimento nos termos do n.º 1 do art.º 396.º do mesmo Código (art.ºs n.ºs 42.º e 43.º da nota de culpa).

- 1.3.11. A instrutora do processo fixou o prazo de 10 dias úteis para apresentação de defesa da trabalhadora arguida, tendo ainda informado que o processo disciplinar se encontrava disponível para consulta nas instalações da Rádio Clube de Gaia, local para onde deveria ser enviada a defesa.
- 1.4. Na resposta à nota de culpa e aos seus dois aditamentos, a trabalhadora alegou em sua defesa que:
 - 1.4.1. No período compreendido entre 24 de Maio a 4 de Junho de 2004, se encontrou doente conforme certificado de incapacidade para o trabalho entregue à arguente, sendo tal documento um meio idóneo para justificar as faltas.
 - 1.4.2. A doença de que foi vítima (varicela) era notória, por lhe ter deixado marcas visíveis no corpo, “as quais, aliás, foram observadas por testemunhas”, não tendo prestado falsas declarações quanto à justificação das faltas.
 - 1.4.3. A obrigação de permanência no domicílio não é uma obrigação laboral, mas sim uma obrigação do beneficiário para com a instituição de previdência.
 - 1.4.4. Não colhe o argumento de que a arguente perdeu a confiança em si pelos motivos apontados nos pontos n.ºs 23.º a 27.º da nota de culpa, uma vez que se trata de um comportamento “extra laboral”.
A deterioração da relação laboral deve-se ao exposto nos pontos n.ºs 3.º, 4.º e 6.º a 10.º da nota de culpa.
 - 1.4.5. Não violou qualquer dever profissional, dado que só faltou quando lhe assistia motivo para tal, e que os deveres de diligência e de obediência se suspendem durante a falta justificada.
 - 1.4.6. Esteve de licença por maternidade no período mencionado pela arguente no art.º 16.º da nota de culpa.
 - 1.4.7. Esteve presente nas comemorações da vitória do Futebol Clube do Porto no Estádio do Dragão e que o repórter da ... a entrevistou, mas que é apenas “uma fervorosa simpatizante e adepta daquele clube de futebol”.
 - 1.4.8. “No dia 27 de Maio de 2004, apesar de se encontrar doente com varicela por contágio com a sua filha” e muito debilitada, se deslocou ao Estádio do Dragão.

- 1.5. A arguente para provar os factos imputados à trabalhadora arguida arrolou quatro testemunhas, e a trabalhadora para contrapor as acusações feitas pelo empregador para o seu despedimento arrolou cinco testemunhas.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. No que diz respeito às alegadas falsas declarações relativamente à justificação das faltas dadas pela trabalhadora no período entre 25 de Novembro de 2002 e 19 de Junho de 2003, ocorreu a prescrição do exercício do poder disciplinar, pelo que não pode a arguente vir invocar factos anteriores a 19 de Junho de 2003 para despedir a trabalhadora, tendo em conta que já decorreu um prazo superior ao previsto no n.º 3 do art.º 27.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969 (diploma legal aplicável à data), cuja norma dispõe que “A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho”.
- 2.2. Por outro lado, e ainda que não tivesse havido lugar à prescrição do exercício do poder disciplinar, nos termos da alínea *d*) do n.º 2 do art.º 225.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto (anterior alínea *e*), do art.º 23.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro), consideram-se faltas justificadas “As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou à necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar”.

Ora, nos períodos compreendidos entre 25 de Novembro de 2002 a 19 de Novembro de 2003, 17 de Março a 12 de Maio de 2004, e 24 de Maio a 04 de Junho de 2004, as faltas foram justificadas através de certificados de incapacidade para o trabalho por estado de doença, sendo tais documentos idóneos para justificar a ausência da trabalhadora naqueles períodos, tendo em conta o disposto na legislação citada anteriormente e no disposto no n.º 2 do art.º 229.º do Código do Trabalho.

No entanto, embora os certificados de incapacidade para o trabalho não mencionassem que a trabalhadora se poderia ausentar do domicílio, e tendo a trabalhadora pelo menos na madrugada de 27 de Maio de 2004 se ausentado do domicílio, este seu comportamento não constitui qualquer infracção disciplinar, conforme jurisprudência dos Tribunais Superiores expressada em vários pareceres da CITE, nomeadamente no parecer n.º 3/CITE/98.

Tendo a arguente tido dúvidas quanto à veracidade do conteúdo dos mencionados certificados de incapacidade por estado de doença, deveria mediante requerimento dirigido à Segurança Social solicitar que a doença da trabalhadora fosse fiscalizada por médico, nos termos do n.º 3 do

art.º 229.º do Código do Trabalho, a fim de a trabalhadora e o/a autor/a do/s acto/s médico/s poder/em vir a ser responsabilizado/s.

- 2.3. Independentemente do que foi referido atrás, e relativamente ao facto de a trabalhadora ter estado presente no Estádio do Dragão, na altura em que o Futebol Clube do Porto conquistou a Taça UEFA e ainda ao facto de ter dado uma entrevista em directo para a ..., nas instalações do Estádio do Dragão, na madrugada do dia 27 de Maio de 2004, durante a qual foi apresentada como fazendo parte da “equipa de animadores do Futebol Clube do Porto”, importa referir que foi visionado o videograma junto aos autos, mas não foi possível verificar se a adepta do Futebol Clube do Porto a quem foi realizada a entrevista em directo para a ..., pelo repórter ... é a trabalhadora arguida, dado não ter sido possível recolher qualquer informação sobre a identificação da entrevistada nem qualquer elemento sobre o dia e a hora em que ocorreu a mencionada entrevista, pelo que não poderá este meio de prova ser tido em conta.
- 2.4. Quanto ao facto de a arguida ter estado de baixa médica no período compreendido entre 24 de Maio e 04 de Junho de 2004, devido ao facto de ter tido varicela que lhe deixou marcas visíveis no corpo, tal não é possível constatar não só pelas razões apontadas em 2.2., mas também devido ao facto de as testemunhas arroladas por ambas as partes terem prestado depoimento contraditório no que se refere a esta matéria.
- 2.5. Relativamente ao facto de a arguida ter sido apresentada pelo repórter ... como fazendo parte da “equipa de animadores do Futebol Clube do Porto”, importa referir que o mencionado jornalista foi ouvido sobre este facto e veio a declarar que identificou os adeptos que entrevistou como “equipa de animadores”, mas que não teve acesso a quaisquer dados oficiais que lhe permitissem confirmar a classificação por si feita, antes ou depois da entrevista.
- 2.6. Acresce ainda o facto de constar do processo disciplinar uma declaração passada pelo ..., S.A.D., datada de 01 de Setembro de 2004, da qual consta que o clube não contratou nem solicitou a colaboração da trabalhadora arguida para os festejos alusivos à conquista da Liga dos Campeões Europeus pelo Futebol Clube do Porto, e ainda o facto de a testemunha ... referir nas suas declarações que foi da sua inteira responsabilidade a animação e interacção com o público, na festa do Futebol Clube do Porto.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, conclui-se que a ..., S.A. não ilidiu a presunção consagrada no n.º 2 do art.º 51.º do Código do Trabalho, pelo que o parecer da CITE é desfavorável ao despedimento da trabalhadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE OUTUBRO DE 2004

PARECER N.º 53/CITE/2004

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, 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 55/2004

I – OBJECTO

- 1.1. Em 24.09.04, deu entrada na CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., apresentado pela empresa ..., Lda., nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho.
- 1.2. Em anexo ao pedido de parecer, a empresa enviou fotocópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora, constituído por fls. 13 a 35 do processo enviado à CITE, bem como do processo prévio de inquérito que constitui folhas 1 a 12 e do relatório final e conclusões.
- 1.3. A nota de culpa enviada à arguida contém, em resumo, os seguintes factos:
 - 1.3.1. A arguida foi admitida na empresa em 07/04/98 com a categoria profissional de encarregada de balcão para o desempenho das funções inerentes a essa categoria.
 - 1.3.2. No dia 11/08/04, durante a visita de um inspector da empresa ao local de trabalho da arguida, situado no bar do barco "...", um dos barcos que assegura a travessia entre Lisboa e o Barreiro, foi encontrado junto à máquina de café um saco com cerca de 100 gramas de café tendo no seu interior uma colher que não pertencia à ...
 - 1.3.3. Ao ser confrontada com estes factos, a arguida começou por referir que o café pertencia a um colega, mas acabou posteriormente por confessar que o café era seu e que "*... por vezes passava alguns*" (ponto 16 da nota de culpa).
 - 1.3.4. A arguida confessou que também trazia de casa algumas cervejas e coca-colas para realizar algum dinheiro em proveito próprio (ponto 17 da nota de culpa).
 - 1.3.5. "*... face ao apertado controlo/inventariação dos produtos da empresa, só trazendo produtos de fora seria possível realizar algum dinheiro, através da venda e não registo dos mesmos, contrariando assim todas as normas da empresa*" (ponto 21 da nota de culpa).
- 1.4. Na resposta à nota de culpa, a arguida contesta a acusação que lhe é feita, alegando que não praticou nenhum dos actos de que é acusada.

- 1.5. Conforme refere no ponto 21 da resposta à nota de culpa: *“O que é verdade é sim que o café encontrado tinha origem nas sobras das doses, não era do peso referido e não se destinava a uso e venda em proveito da arguida”*.
- 1.6. No ponto 8 da resposta à nota de culpa a arguida refere ainda: *“No que toca aos produtos alegadamente trazidos para venda em proveito próprio (designadamente cerveja e coca-colas) a arguida nega tê-lo feito ou sequer declarado que o fez”*.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 10.º, n.º 1 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. Em conformidade com a 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 daquelas trabalhadoras por facto que lhes seja imputável se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).
- 2.3. Importa, pois, verificar se no caso vertente o despedimento da trabalhadora ocorre por motivos não relacionados com a gravidez da mesma, pelo que importa indagar quais os comportamentos que podem ser dados como provados e se os mesmos preenchem os elementos do conceito de justa causa consagrados no artigo 396.º do Código do Trabalho.
- 2.4. Da análise do processo disciplinar verifica-se que a acusação feita à arguida é sustentada apenas nas declarações de dois trabalhadores da ..., a encarregada ... e o subencarregado ... As restantes pessoas ouvidas não tiveram conhecimento directo dos factos.
Não há qualquer prova de que a trabalhadora trouxesse produtos para venda em proveito próprio. Relativamente ao saco com café encontrado junto do moinho não ficou devidamente esclarecida a origem desse café nem que a arguida o utilizasse em proveito próprio.
Face a este quadro, afigura-se insuficientemente fundamentada a decisão de punir a trabalhadora com a sanção disciplinar de despedimento.
- 2.5. Deste modo, consideramos que o processo disciplinar não demonstra de forma inequívoca a existência de uma situação excepcional não relacionada com o estado de gravidez da arguida, conforme exige a Directiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar completamente qualquer relação entre aquela situação da trabalhadora e a decisão de a despedir.

III – CONCLUSÕES

- 3.1. Na sequência do exposto, conclui-se que ... não ilidiu a presunção consagrada no artigo 51.º, n.º 2 do Código do Trabalho, uma vez que não resulta do processo disciplinar instaurado à arguida que o eventual despedimento da trabalhadora se incluía numa situação excepcional não relacionada com a gravidez, concretamente a existência de justa causa de despedimento.
- 3.2. Concluindo-se, assim, que o despedimento, a ocorrer, constituirá uma prática discriminatória em função do sexo, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE OUTUBRO DE 2004

PARECER N.º 54/CITE/2004

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 56/2004

I – OBJECTO

- 1.1. Em 24.09.2004, a CITE recebeu da Senhora Dr.ª ..., advogada e instrutora nomeada pela ..., 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 artigo 51.º, n.º 1 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com o artigo 98.º, n.º 1, alínea *a)* da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A trabalhadora arguida foi admitida na empresa, em 04.06.2004, para exercer as funções inerentes à categoria de Assistente Administrativa, actualmente com a categoria de Técnica Administrativa.
- 1.3. Na Nota de Culpa, a entidade patronal acusa a trabalhadora de no passado dia 29 de Julho de 2004, ter entrado na recepção da empresa cerca das 14H15, trazendo consigo a correspondência que havia retirado da caixa de correio situado na entrada das instalações, quando “o sistema de controlo da assiduidade acusa uma entrada da trabalhadora às 13H55”, daquele mesmo dia.
 - 1.3.1. Acrescenta a empresa que “a trabalhadora arguida, com o propósito de forjar de forma objectiva e intencional o sistema de controlo da assiduidade, vinha pedindo à sua colega ... que à hora normal de entrada lhe “picasse o cartão”, tendo “no dia 29 de Julho, deixado de trabalhar pelo menos 20 minutos”
- 1.4. A empresa afirma que “os factos praticados constituem um comportamento culposo da trabalhadora, que além do mais, pela sua gravidade e consequências tornam praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constituem justa causa de despedimento, nos termos do disposto nas alíneas *a)* e *d)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho”.
- 1.5. Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora arguida refuta todas as acusações que lhe são imputadas pela entidade empregadora, designadamente, de que alguma vez tenha “forjado intencionalmente o sistema de controlo da assiduidade” e quanto ao referido dia 29 de Julho, justifica-se afirmando que avisou a colega para lhe picar o ponto logo que chegou às instalações da empresa (cerca das 14.00 horas) e se dirigiu à caixa do correio para ir buscar a correspondência.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Nos termos do artigo 51.º, n.º 2 do Código do Trabalho. “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, vide Ac. do STJ de 16.10.91, publicado em www.mj.gov.pt
- 2.2. Assim, “constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. II – São requisitos da justa causa de despedimento: a) um elemento subjectivo – traduzido num comportamento culposo do trabalhador, por acção ou omissão; b) um elemento objectivo – traduzido na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho; c) um nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade. III – A culpa e a gravidade do comportamento do trabalhador hão-de apreciar-se pelo entendimento de um “bom pai de família” ou de “um empregado normal”, em face de cada caso concreto, segundo critérios de objectividade e razoabilidade”. Vide *in* Ac. STJ, de 14.11.1990; AD, 352.º – 550.
- 2.3. O artigo 306.º, n.º 2 do Código do Trabalho, acrescenta a estes requisitos os critérios a que se deve atender, no quadro de gestão da empresa, para apreciar a justa causa, que são:
 - a) o grau de lesão dos interesses do empregador;
 - b) o carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros;
 - c) as demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.
- 2.4. Em face dos elementos carreados para este processo, não se afigura possível enquadrar, nos termos dos preceitos supracitados, os factos ocorridos em 29.07.2004, como integradores do conceito de justa causa de despedimento, pois acerca de outros factos alegados pela entidade empregadora não foi produzida prova circunstanciada dos mesmos.
- 2.5. Aliás, o despedimento da trabalhadora arguida poder-se-ia traduzir numa discriminação em função do sexo, por motivo de maternidade, tanto mais que a entidade empregadora não deu qualquer relevância ao comportamento da colega que picou o ponto da arguida e, também, porque não estão preenchidos os requisitos da justa causa.
- 2.6. Assim, nos termos do artigo 367.º do Código do Trabalho, “a sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, ...”, pelo que na aplicação das sanções disciplinares deve

ter-se em conta, o princípio da proporcionalidade entre a gravidade da infracção e a culpabilidade do infractor.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida, ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE OUTUBRO DE 2004

PARECER N.º 55/CITE/2004

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 57/2004

I – OBJECTO

- 1.1. Em 29.09.2004, a CITE recebeu da Senhora Dr.^a ... , advogada e instrutora nomeada pelo Condomínio do empreendimento "...", 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 artigo 51.º, n.º 1 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com o artigo 98.º, n.º 1, alínea a) da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A trabalhadora arguida foi admitida em 01.07.2001, para exercer as funções de porteira.
- 1.3. Na Nota de Culpa, a entidade patronal acusa a trabalhadora de “deficiente e insuficiente concretização das limpezas, frequente falta de pontualidade e até de assiduidade”, embora tenha até à presente data “desculpado” o seu comportamento, “em atenção à sua situação de lactante”.
 - 1.3.1. “Tal situação atingiu o limite do tolerável, no dia 3 de Junho de 2004, dia em que o edifício onde a arguida trabalha e reside foi alvo de um assalto”, pois “quando o proprietário do andar assaltado se deslocou à residência da porteira para pedir informações relacionadas com o ocorrido e para contactar com a Administração, constatou que aquela não se encontrava lá e que nem sequer lá residia”.
- 1.4. Refere a nota de culpa que “efectivamente, a arguida deixou de residir no empreendimento, sem sequer o ter comunicado formalmente à entidade empregadora, tendo apenas comunicado verbalmente à administração do empreendimento, ao Sr. ... “que tinha comprado uma casa” e que “tal facto, apesar de só verbalmente ter sido comunicado, não trouxe até ao dia da ocorrência do assalto inconveniente de maior para o empreendimento”.
- 1.5. Contudo, no dia em que foi necessário o contacto com a arguida/porteira fora do horário normal das suas funções, constatou-se, objectivamente e sem qualquer justificação, que a mesma tinha violado o contrato que celebrou com a entidade empregadora, pois “o contrato de porteira obriga a que a mesma tenha residência no próprio edifício, com o objectivo de poder fazer face a situações/eventualidades que possam ocorrer no edifício fora do horário normal de trabalho, como por exemplo, avaria no elevador”.

- 1.6. A entidade empregadora acusa ainda a arguida de ter proferido “afirmações falsas e difamatórias” em relação ao Sr. ..., relativamente ao não pagamento do subsídio de Natal de 2002.
- 1.7. A nota de culpa conclui afirmando que “os comportamentos culposos da arguida, atenta a sua gravidade e consequências, quebram a relação de confiança subjacente ao contrato de trabalho, impossibilitando a subsistência do vínculo laboral e constituindo, desse modo, justa causa de despedimento, nos termos do n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho”.
- 1.8. Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora arguida refuta as acusações que lhe são imputadas pela entidade empregadora, excepto no que respeita à saída da casa que lhe foi destinada, aquando da celebração do contrato de trabalho de porteira, em virtude das más condições de habitabilidade que naquela existiam.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Nos termos do artigo 51.º, n.º 2 do Código do Trabalho “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, vide Ac. do STJ de 16.10.91, publicado em www.mj.gov.pt.
- 2.2. Ora, a matéria que parece ser relevante no presente caso, é obviamente a que tem a ver com o facto comprovado da trabalhadora arguida não residir no prédio, em que desempenha as funções de porteira, conforme cláusula 3.ª, alínea e), do respectivo contrato de trabalho, nem respeitar o horário de trabalho acordado.
- 2.3. Acontece, porém, que apesar de a arguida não ter comunicado, por escrito, ao Administrador do Condomínio, a sua entidade empregadora, que já não residia no prédio, segundo a nota de culpa, comunicou-lhe verbalmente “que tinha comprado uma casa” e que “tal facto, não trouxe até ao dia da ocorrência do assalto inconveniente de maior para o empreendimento”.
- 2.4. Acresce que a única prova produzida no processo disciplinar enviado a esta Comissão, relativa a esta matéria, consta dos depoimentos das duas testemunhas arroladas pela arguida.
 - 2.4.1. A testemunha ... refere que “a porteira não reside no prédio desde Novembro de 2003” e que “a casa onde residia estava cheia de humidade, por que chovia lá dentro”, tendo comunicado este facto “verbalmente ao Sr. ...” (administrador do condomínio), que lhe disse que “ia ver como estava a casa”.
 - 2.4.2. A testemunha ... refere “saber que a porteira já não reside no prédio, não conseguindo precisar há quanto tempo”, estando “a casa onde

residia cheia de humidade” e afirma que a arguida “avisou verbalmente o Sr. ... que tinha comprado uma casa e que se ia embora” e que este lhe disse “que fazia bem em ir-se embora e que não era preciso fazer mais nada nem avisar ninguém”.

- 2.5. Em face do que se refere na nota de culpa e dos depoimentos das testemunhas, conclui-se que era do conhecimento do condomínio e em particular do seu administrador (Sr. ...) que a arguida tinha deixado de residir no prédio, há mais de seis meses, relativamente à data do assalto, em 03.06.2004.
- 2.6. Assim sendo, houve uma aceitação da alteração das condições do contrato de trabalho, no que se refere à obrigatoriedade da arguida residir no prédio, com a agravante dessa alteração ser provocada pelas más condições de habitabilidade da casa destinada à porteira, pelo que não se verificam os requisitos que constituem o conceito de justa causa de despedimento, que se consubstancia na existência de um comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho (artigo 396.º, n.º 1 do Código de Trabalho).
- 2.7. Relativamente à comprovada falta de pontualidade e de assiduidade da arguida, releva-se que é a própria entidade empregadora que as considera desculpáveis “em atenção à sua situação de lactante”.
- 2.8. A falta de assiduidade e pontualidade reiterada sem justificação de uma trabalhadora/porteira pode, face a circunstâncias concretas graves, ser passível de aplicação de uma sanção adequada e proporcionada.
- 2.9. Face ao que antecede e tendo em consideração que “as afirmações falsas e difamatórias” invocadas pela entidade empregadora não foram comprovadas, o despedimento da trabalhadora arguida, no presente caso, poder-se-ia traduzir numa discriminação em função do sexo, por motivo de maternidade, uma vez que não estão preenchidos os requisitos da justa causa.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora lactante ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE OUTUBRO DE 2004, COM O VOTO CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA, QUE FEZ A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“A CIP vota contra o parecer, na medida em que entende que, no presente caso, a entidade patronal comprovou devidamente a justa causa de despedimento”.

PARECER N.º 56/CITE/2004

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do artigo 51.º do Código de Trabalho e do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 59/2004

I – OBJECTO

1. ..., Lda., solicitou da CITE o parecer identificado supra.
Junta cópia do processo disciplinar que lhe foi instaurado.
2. A nota de culpa integra as seguintes acusações:
 - a) A trabalhadora, admitida em 1 de Junho, p.p., com a categoria profissional de Praticante 1.º ano, deu as seguintes faltas desde então:

Mês de Junho	Mês de Julho	Mês de Agosto	Mês de Setembro
Dia 2 – 2 horas;	Dia 6 – 4 horas;	Dia 2 – 8 horas;	Dia 1 – 2 horas;
Dia 4 – 2 horas;	Dia 26 – 2 horas;	Dia 30 – 4 horas.	Dia 2 – 6 horas;
Dia 11 – 4 horas;			Dia 3 – 8 horas;
Dia 21 – 2 horas;			Dia 7 – 4 horas;
Dia 24 – 4 horas;			Dia 10 – 8 horas;
Dia 28 – 8 horas;			Dia 13 – 8 horas.
Dia 30 – 4 horas.			

O que perfaz um total de 10 dias, somados de acordo com o n.º 2 do artigo 224.º do CT;

- b) “Apesar das várias advertências feitas nesse sentido pela Dr.^a ..., sobre a forma, antecedência e a quem deveria fazer a comunicação”, a trabalhadora nunca comunicou as faltas à empresa em conformidade com as instruções recebidas e (de acordo com o estatuído no artigo 228.º do CT “sem que em momento algum tenha comunicado a esta empresa”) motivo por que “não podemos deixar de considerar injustificadas as faltas em causa”;
- c) Relativamente às faltas discriminadas, limitou-se a entregar dias após a respectiva falta, uma declaração do Tribunal Judicial e no dia 14 de Setembro 2 declarações médicas, relativas a consultas ocorridas nos dias 10 e 13 de Setembro “sendo que não são estas declarações que podem justificar uma falta mas a sua comunicação atempada, ou seja, com o mínimo de 5 dias de antecedência quando a falta seja previsível ou logo que possível quando a falta seja imprevisível o que não se verificou”;

- d)* Este comportamento da trabalhadora, violou os deveres de assiduidade e pontualidade previstos nas alíneas *b)* e *c)* do n.º 1 do artigo 121.º do CT bem como a alínea *g)* do n.º 3 do artigo 396.º e, pelo número de faltas, uma infracção disciplinar grave (n.ºs 1 e 2 do artigo 231.º), pelo que “os factos descritos são graves e constituem justa causa de despedimento por se afigurarem como tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho ... uma vez que, atendendo às funções por si desempenhadas, a sua ausência implica que outras duas colaboradoras fiquem impedidas de realizar o seu trabalho a menos que aquela que lhe segue na linha de produção realize também as suas funções ou se designe um trabalhador de outra secção, com a inerente diminuição do ritmo de produtividade o que implica atrasos nos prazos das encomendas”.
3. A empresa notifica a trabalhadora da nota de culpa, por carta registada, com aviso de recepção, em 04.09.17, e junta cópia do contrato de trabalho a termo certo celebrado com a trabalhadora.
4. Junta cópia dos cartões de ponto dos meses de Junho a Setembro, e várias justificações de ausência.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

5. Compulsado o presente processo disciplinar, constata-se o seguinte:
- i. A trabalhadora ... celebrou um contrato de trabalho a termo certo com ..., Lda., com o fundamento no acréscimo, temporário, do número de encomendas pela ..., SA;
 - ii. O processo disciplinar enviado à CITE foi instaurado por uma outra entidade, a ..., Lda.

III – CONCLUSÃO

6. Ora, verificando-se uma total desconformidade entre a entidade que celebrou aquele contrato de trabalho e a entidade que instaurou o processo disciplinar e o remeteu a esta Comissão para parecer prévio com vista ao despedimento, considera-se que esta entidade não tem legitimidade para proceder ao despedimento, pelo que, a CITE, não existindo despedimento válido, delibera, por unanimidade, não emitir parecer.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 9 DE NOVEMBRO DE 2004

PARECER N.º 57/CITE/2004

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 60/2004

I – OBJECTO

- 1.1. Em 14.10.04, deu entrada na CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., apresentado pela Associação ... (adiante designada por Associação), nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho.
- 1.2. Em anexo ao pedido de parecer, a empresa enviou fotocópia do processo prévio de inquérito e do subsequente processo disciplinar instaurado à trabalhadora, no total de 216 fls.
- 1.3. A nota de culpa enviada à arguida contém, em resumo, os seguintes factos:
 - 1.3.1. A arguida foi admitida ao serviço da Associação, em 21/04/86, para exercer funções na secção de contabilidade, serviço que trata das escritas de vários associados.
A categoria profissional actual é de Técnica Administrativa de 1.ª.
 - 1.3.2. A partir de 05/04/2004, esteve, por diversas vezes, em situação de baixa médica e, em 27/05/04, iniciou a licença por maternidade, pelo que foi necessário distribuir pelas colegas as escritas que estavam a cargo da arguida.
 - 1.3.3. Conforme iam tratando das escritas anteriormente confiadas à arguida, as colegas detectaram várias anomalias nas referidas escritas, designadamente, total falta de lançamento de documentos (facturas, despesas e vendas) no programa informático de contabilidade desde Janeiro de 2004, diversos erros no preenchimento das declarações de IVA e do IRS e não devolução atempada aos associados da documentação acima referida.
 - 1.3.4. Estas irregularidades provocaram a aplicação de coimas em alguns casos e reclamações de vários associados quanto ao serviço prestado, tendo alguns deles retirado a sua contabilidade da Associação.
- 1.4. Na defesa que apresentou, a arguida invoca a caducidade do procedimento disciplinar, alegando que decorreram mais de sessenta dias entre a data de conhecimento dos factos pela Associação e a data de comunicação e de conhecimento da nota de culpa.

- 1.5. Quanto aos factos que lhe são imputados a arguida alega:
- 1.5.1. Que não tem formação adequada às funções que desempenha nem a Associação alguma vez a proporcionou;
 - 1.5.2. Antes do período de baixa, entregou todo o seu serviço ao superior hierárquico, o qual, depois de o receber e verificar, nada referenciou à arguida;
 - 1.5.3. Reconhece que diversos lançamentos em 2004 não foram efectuados, uma vez que se encontrava de baixa e não foi redistribuído o seu serviço;
 - 1.5.4. Diversas colaboradoras da Associação, arroladas como testemunhas, cometem erros cujas consequências são suportadas pela arguente, não lhes sendo instaurado qualquer processo disciplinar.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 10.º, n.º 1 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. Em conformidade com a 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 daquelas trabalhadoras por facto que lhes seja imputável se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).
- 2.3. Importa, pois, verificar se no caso vertente o despedimento da trabalhadora ocorre por motivos não relacionados com o estado de lactante da mesma, pelo que importa indagar quais os comportamentos que podem ser dados como provados e se os mesmos preenchem os elementos do conceito de justa causa consagrados no artigo 396.º do Código do Trabalho.
- 2.4. Como nota prévia, refira-se que a alegação da arguida de que se verificou a caducidade do procedimento disciplinar, não se afigura devidamente sustentada. De facto, não se detectou no andamento do processo qualquer irregularidade que permita invocar o artigo 372.º do Código do Trabalho.
- 2.5. A primeira constatação a que o presente processo disciplinar nos conduz é a de que houve diversos problemas com as escritas de vários associados, levando alguns destes a retirarem a contabilidade da Associação.
Resta saber a quem deve ser imputada a responsabilidade por essas ocorrências.

Se a análise do processo se limitar aos depoimentos prestados pelas colegas da arguida e pela responsável da secção de contabilidade, concluir-se-á que toda a situação resultou do incumprimento por parte da arguida dos seus deveres profissionais.

2.6. Admite-se que a arguida, pelos seus actos e pelas suas omissões, tenha alguma responsabilidade em tudo o que se passou. Parece, no entanto, algo simplista a conclusão de que os problemas surgidos com as escritas são da sua exclusiva responsabilidade.

2.7. Efectivamente, o processo disciplinar disponibiliza alguns dados que consideramos relevantes e que permitem contrariar a conclusão de que a arguida é a única responsável pelo que sucedeu.

Um primeiro aspecto é salientado no depoimento do ex-trabalhador da Associação, ..., segundo o qual é exagerado o número de escritas confiadas a cada uma das trabalhadoras da secção de contabilidade, cerca de 60, dado que “... *qualquer anomalia ou contingência surgida na vida do trabalhador irá forçosamente afectar a eficiência do cumprimento das tarefas que lhe competem, uma vez que os prazos são sucessivos e têm forçosamente que ser respeitados.*”

2.8. O segundo aspecto a salientar prende-se com a falta de preparação académica e de formação profissional das trabalhadoras para o desempenho das suas funções, às quais se junta a falta de apoio técnico eficaz da Associação às Técnicas Administrativas, denunciada em vários depoimentos.

2.9. Em terceiro lugar, deve referir-se que o período de Janeiro a Maio é aquele em que se juntam mais prazos para cumprir e foi nesse período que a trabalhadora teve diversas ausências ao trabalho.

Face a esta situação, afigura-se, pelo menos, questionável a forma como o trabalho das Técnicas Administrativas da secção de contabilidade é acompanhado pelos responsáveis da Associação. A arguida insiste que sempre deu conhecimento do estado do seu trabalho à sua superior hierárquica enquanto esta refere que a arguida nunca lhe comunicou qualquer anomalia existente no seu trabalho, designadamente, quanto a atrasos ou irregularidades na sua execução.

O processo não esclarece em definitivo quem tem razão neste aspecto.

2.10. Tendo em consideração todos os elementos que o processo nos fornece, quer sobre a actuação da arguida quer sobre a forma como está organizado o serviço de contabilidade da Associação, entendemos que a aplicação da sanção de despedimento no caso vertente não nos parece suficientemente fundamentada, quer no que respeita à gravidade da infracção quer quanto à culpabilidade da arguida, elementos aferidores da correcta aplicação do princípio da proporcionalidade (artigo 367.º do Código do Trabalho).

- 2.11. De facto, a conclusão da empresa no sentido de o comportamento da arguida constituir justa causa de despedimento não teve em consideração, no quadro de gestão da empresa, todos os elementos consignados no n.º 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, designadamente aqueles que referimos em 2.6., 2.7. e 2.8., supra.

Nesta perspectiva, afigura-se que o processo disciplinar não demonstra de forma inequívoca a existência de uma situação excepcional não relacionada com o estado de lactante da arguida, conforme exige a Directiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar completamente qualquer relação entre aquela situação da trabalhadora e a decisão de a despedir.

III – CONCLUSÕES

- 3.1. Na sequência do exposto, conclui-se que a Associação ... não ilidiu a presunção consagrada no artigo 51.º, n.º 2 do Código do Trabalho, uma vez que não resulta do processo disciplinar instaurado à arguida que o eventual despedimento da trabalhadora se incluía numa situação excepcional não relacionada com a gravidez, concretamente a existência de justa causa de despedimento.
- 3.2. Concluindo-se, assim, que o despedimento, a ocorrer, constituirá uma prática discriminatória em função do sexo, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 9 DE NOVEMBRO DE 2004, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

A CIP considera que a CITE não deverá pronunciar-se sobre as matérias que extravasam formal e substancialmente a sua competência.

Esta encontra-se delimitada nos termos da alínea *d*) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, em matéria de igualdade no trabalho e no emprego.

Assim, sempre que, como no presente caso, se suscitarem apenas questões que extravasam as competências tal como acima indicadas, não deverá a CITE pronunciar-se sobre as mesmas, cabendo às instâncias judiciais, ou seja, aos tribunais, essa mesma apreciação.

PARECER N.º 58/CITE/2004

Assunto: Parecer relativo a trabalho em regime de jornada contínua ou horário flexível

Processo n.º 63/2004

I – OBJECTO

- 1.1. Em 28 de Outubro de 2004, a CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – recebeu da Direcção do ... um pedido de parecer prévio à decisão sobre o requerimento para trabalho em regime de jornada contínua ou flexível, apresentado pela trabalhadora ..., que exerce funções no sector das frutas e vegetais.
- 1.2. Do requerimento apresentado pela trabalhadora, que deu entrada na empresa em 18 de Agosto de 2004, consta o pedido de concessão de trabalho em regime de jornada contínua ou horário flexível, elaborado ao abrigo dos artigos 16.º e 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2004, de 23 de Setembro, no período compreendido entre as 8 horas e as 18 horas, pelo prazo de dois anos, para acompanhamento de duas filhas menores de 12 anos, “uma das quais com 12 meses de idade” que tem de “recolher da ama cerca das 19.00 horas”.
- 1.3. Do requerimento consta ainda declaração, sob compromisso de honra, de que a actividade profissional do pai das crianças o impede de assegurar o apoio às filhas a partir das 19 horas, dado trabalhar fora do concelho ...
- 1.4. Do processo consta, para além da carta a solicitar o parecer referido em 1.1. e de cópias de vários avisos de recepção e de talões de registo de correspondência trocada entre as partes, a seguinte documentação:
 - 1.4.1. Cópia do requerimento apresentado pela trabalhadora, recepcionado pela empresa, em 18 de Agosto de 2004;
 - 1.4.2. Cópia da carta enviada pela empresa à requerente, datada de 08 de Setembro de 2004, mas enviada em 10 de Setembro de 2004 conforme cópia de talão de registo, a solicitar o envio de declaração que comprove que o marido da trabalhadora tem actividade profissional fora da área do concelho de ... e em horário não compatível com a recolha das suas filhas na ama, cerca das 19.00 horas;
 - 1.4.3. Declaração passada pela empresa ..., que atesta que o marido da trabalhadora é funcionário daquela empresa e que exerce as suas funções no concelho de ..., praticando um horário de trabalho compreendido entre as 8 horas e as 19 horas;

- 1.4.4. Cópia da carta enviada pela empresa à trabalhadora, em 06 de Outubro de 2004, recepcionada pela trabalhadora a 7 de Outubro de 2004, referindo que ao caso em apreço é aplicável o n.º 1 do artigo 45.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto (lei que aprovou o Código do Trabalho), que entrou em vigor em 01 de Dezembro de 2003, e a sua regulamentação, nomeadamente o n.º 2 do art.º 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que entrou em vigor em 29 de Agosto.
 - 1.4.4.1. Mais consta da mencionada carta que o documento apresentado para atestar a impossibilidade do marido da trabalhadora para assegurar o apoio às filhas, a partir das 19 horas, descreve um quadro ilegal, dado que o máximo permitido legalmente é 40 horas de trabalho semanal, quando o horário indicado configura uma semana de trabalho de 50 horas.
 - 1.4.4.2. A entidade patronal entende recusar a pretensão da trabalhadora com base no anteriormente referido no ponto 1.4.4.1. e no facto de o sector das frutas e vegetais ter um modo específico de organização e funcionamento, nomeadamente quanto à recepção, perecibilidade, disposição, tratamento e armazenagem deste tipo de produtos e à necessidade de uma disponibilidade quase permanente para assistência ao cliente.
 - 1.4.4.3. Além do mais, o número de mulheres com filhos menores de doze anos é de cerca de 1/3 do total, sendo os horários praticados em regime de rotatividade, entre as 07h30m e as 15h30m e as 15h30m e as 22h30m, com excepção ao domingo, pelo que é desadequado o regime de trabalho pretendido pela trabalhadora.
 - 1.4.4.4. O horário das 07h30m às 15h30m é praticado por seis trabalhadores e o horário das 15h30m às 23h30m por outros seis, pelo que o deferimento do pedido da trabalhadora implicaria a contratação de mais dois trabalhadores para assegurar o início do turno da manhã.
- 1.5. Do processo consta ainda cópia de carta enviada pela trabalhadora, recepcionada pela empresa, em 15 de Outubro de 2004, referindo que ao tempo da apresentação do requerimento estava em vigor o Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e a sua regulamentação, e que a Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que entrou em vigor em 29 é a aplicável ao caso em apreço, nomeadamente o n.º 4 e a alínea *a*) do n.º 9 do art.º 80.º, tendo a entidade patronal 20 dias para se pronunciar sobre o seu pedido.

- 1.5.1. Mais refere que o seu marido pratica um horário de trabalho compreendido entre as 8 horas e as 19 horas, e que sobre o mesmo “...recai a tarefa de transportar os trabalhadores da empresa às suas residências”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O n.º 1 do art.º 6.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho – diploma que entrou em vigor em 29 de Agosto –, que regulamentou o art.º 45.º do Código do Trabalho, dispõe que “Ficam sujeitos ao regime da presente lei os contratos de trabalho e os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho celebrados ou aprovados antes da sua entrada em vigor, salvo quanto às condições de validade e aos efeitos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento”.
 - 2.1.1. O requerimento apresentado pela trabalhadora, em 18 de Agosto de 2004, constitui uma situação jurídica totalmente passada à data da entrada em vigor da lei regulamentadora do Código do Trabalho, pelo que tem aplicação o disposto no artigo 19.º da Lei n.º 4/84, de 05 de Abril, alterada e republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 04 de Maio, e na sua regulamentação constante do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.
 - 2.1.2. De acordo com o previsto no n.º 1 do art.º 19 do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 04 de Maio – diploma em vigor à data do requerimento da trabalhadora –, “os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível em condições a regulamentar”.
 - 2.1.3. As condições de atribuição do mencionado direito eram as que constavam dos artigos 16.º a 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.
 - 2.1.4. Para tal, e no cumprimento do n.º 7 do mencionado artigo 18.º, devia o trabalhador/a requerer, por escrito, à entidade patronal a prestação de trabalho em regime de jornada contínua ou horário flexível, com antecedência de 30 dias, indicando o prazo em que pretendia praticar esse regime de horário, bem como declarar, sob compromisso de honra, que o outro progenitor ou adoptante tinha actividade profissional, ou que estava impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e que a criança fazia parte do seu agregado familiar.
 - 2.1.5. Do requerimento da trabalhadora, recepcionado pela empresa em 18 de Agosto de 2004, não consta declaração de que as crianças fazem parte do seu agregado familiar. No entanto, tal é irrelevante conforme se irá referir mais adiante.

- 2.2. Salienta-se que um dos requisitos a que devia obedecer o pedido de concessão de trabalho em regime de jornada contínua ou horário flexível, de acordo com a lei em vigor ao tempo da apresentação do requerimento, era a apresentação de declaração da trabalhadora sob compromisso de honra que o outro progenitor tinha actividade profissional. No entanto, a lei não exigia a indicação do horário de trabalho praticado pelo outro cônjuge.
- 2.3. Analisada a legislação aplicável no que diz respeito à situação decorrente da entrega do requerimento, ter-se-á que aplicar a lei em vigor, Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, por força do n.º 1 do art.º 6.º.
- 2.3.1. De acordo o n.º 9 do art.º 80.º e respectiva alínea *a*) da citada lei: “Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:
- a*) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido”.
- 2.3.2. Ora, tendo a empresa recepcionado o requerimento da trabalhadora em 18 de Agosto de 2004, o prazo de resposta à pretensão da interessada deveria ter ocorrido até 08 de Setembro de 2004. Com efeito, não pode considerar-se que a carta que lhe foi enviada em 10 de Setembro de 2004 interrompeu o prazo para a resposta, na medida em que tal situação só ocorre nos casos expressamente previstos na lei.
- 2.3.3. Assim, não tendo a empresa comunicado à interessada a intenção de recusa dentro do prazo legalmente previsto, o pedido apresentado pela trabalhadora foi tacitamente deferido, considerando-se que a entidade patronal aceitou o requerimento nos seus precisos termos, pelo que se afigura irrelevante o facto de o requerimento não conter a declaração de que as crianças fazem parte do seu agregado familiar, bem como a restante informação constante da documentação junta aos autos, na medida em que tais questões não foram suscitadas dentro do prazo previsto para o envio do fundamento da intenção de recusa, de acordo com o n.º 4 do art.º 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 2.4. Face ao que antecede, considera-se despiciendo analisar os restantes factos invocados pelo empregador que fundamentam a recusa da pretensão da trabalhadora, pelo que deve o ... conceder à trabalhadora autorização para trabalhar em regime de jornada contínua ou horário flexível, nos precisos termos constantes do requerimento apresentado pela trabalhadora, em 18 de Agosto de 2004, desde que seja observado o período de trabalho semanal permitido legalmente.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE é de parecer que deve o ... conceder à trabalhadora ..., autorização para trabalhar em regime de jornada contínua ou horário flexível, nos precisos termos constantes do requerimento apresentado pela interessada, em 18 de Agosto de 2004, desde que seja observado o período de trabalho semanal permitido por lei.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 23 DE NOVEMBRO DE 2004

PARECER N.º 59/CITE/2004

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 61/2004

I – OBJECTO

- 1.1. Em 27.10.2004, a CITE recebeu da Senhora Dr.ª ..., advogada e instrutora nomeada pela empresa ..., Lda., 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 artigo 51.º, n.º 1 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com o artigo 98.º, n.º 1, alínea *a)* da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A trabalhadora arguida “foi admitida ao serviço da Arguente em 01.11.2002, para desempenho das funções de preparadora, encontrando-se à data dos factos que originaram a presente Nota de Culpa, a prestar serviço na Loja ..., com a categoria de Operadora com menos de 5 anos”.
- 1.3. Na Nota de Culpa, a entidade patronal acusa a trabalhadora arguida de ter “confeccionado ou ordenado a confecção de diversos produtos, tais como ‘pizzas’, sem previamente proceder ao seu registo. Produtos estes que posteriormente a Arguida terá consumido sem efectuar o respectivo pagamento, ou vendido a clientes guardando para si o dinheiro que estes haviam entregue para pagar os ditos produtos, causando prejuízos à Arguente”.
- 1.4. Acrescenta a Nota de Culpa que “terá a Arguida, por diversas vezes, procedido à entrega de bebidas, saladas, gelados e outros produtos a clientes, sem previamente proceder ao seu registo de caixa, guardando para si o dinheiro que estes lhe entregavam para o pagamento dos mesmos”.
- 1.5. Refere ainda a Nota de Culpa que “durante o mês de Abril do corrente ano, este tipo de situação terá também ocorrido com um colega da Arguida”, designadamente, “quando lhe entregou o dinheiro destinado ao pagamento de uma pizza e reparou que a Arguida não só não havia registado o seu pedido como teria guardado o referido dinheiro no bolso.”
- 1.6. “A ausência de registo dos produtos que saem da Loja origina automaticamente diferenças nas quantidades teóricas e reais dos mesmos em *stock*”, pelo que com a sua conduta “a arguida violou os deveres plasmados no artigo 121.º, n.º 1, alíneas *d)*, *e)*, *f)* e *g)* do Código do Trabalho”, e “não só terá causado prejuízos à Arguente, como terá violado as regras básicas da vivência em sociedade”.

- 1.7. A entidade empregadora conclui que “o comportamento da Arguida pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho que detém com a Arguente”, pelo que consubstancia, nos termos do artigo 396.º, n.º 1 e n.º 3, alíneas *d)* e *e)* do Código do Trabalho, justa causa de despedimento”.
- 1.8. Pois, “a arguida revelou um desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo que lhe estava confiado e lesou interesses patrimoniais sérios da empresa, furtando repetida e continuamente, dinheiro e bens pertencentes à Arguente”.
- 1.9. Na resposta à Nota de Culpa, a trabalhadora arguida refuta as acusações que lhe são imputadas pela entidade empregadora.
- 1.10. Na sequência da resposta à Nota de Culpa, a instrutora do processo decidiu reformular a Nota de Culpa, notificando novamente a trabalhadora arguida para responder, o que esta entendeu não fazer.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Nos termos do artigo 51.º, n.º 2 do Código do Trabalho, “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, vide Ac. do STJ de 16.10.91, publicado em www.mj.gov.pt.
- 2.2. Acontece, porém, que a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida, na Nota de Culpa, de comportamentos de cuja existência parece não ter a certeza, ao relatar os mesmos como meras hipóteses, aplicando na construção das frases o futuro perfeito do indicativo, o que veio a ser corrigido na segunda Nota de Culpa, dando, assim, razão aos argumentos aduzidos pela trabalhadora arguida.
- 2.3. Aliás, em ambas as Notas de Culpa, a entidade empregadora não refere a data dos hipotéticos factos imputados à trabalhadora arguida, incluindo os que terão ocorrido em finais de 2003 e durante o mês de Abril do corrente ano, contrariamente ao que dispõe o artigo 411.º, n.º 1 do Código do Trabalho, segundo o qual a Nota de Culpa deve conter a “descrição circunstanciada dos factos que são imputados” ao trabalhador. E a descrição circunstanciada desses factos não pode deixar de conter a data precisa em que ocorreram, para se poder avaliar da caducidade ou da prescrição do procedimento disciplinar.
- 2.4. Não existindo diferenças substanciais entre ambas as Notas de Culpa, deixa de ter relevância o facto da trabalhadora arguida não responder à 2.ª Nota de Culpa, até porque a prova a partir da qual a entidade empregadora sustenta a sua tese é a mesma, dado que ambas as Notas de Culpa

se baseiam nos depoimentos das testemunhas ... e ..., que não referem quaisquer datas relativamente aos factos pelos quais a trabalhadora vem acusada.

- 2.5. Face ao que antecede o despedimento da trabalhadora arguida a efectivar-se seria ilícito, por se poder declarar inválido o respectivo procedimento, em virtude da Nota de Culpa não ter sido elaborada nos termos previstos no artigo 411.º do Código do Trabalho, conforme se estabelece no artigo 430.º n.ºs 1 e 2, alínea *a*) do mesmo Código.
- 2.6. Dado que não foi ilidida a presunção estabelecida no artigo 51.º, n.º 2 do Código do Trabalho, o despedimento da trabalhadora arguida, no presente caso, poder-se-ia traduzir numa discriminação em função do sexo, por motivo de maternidade, uma vez que não estão preenchidos os requisitos da justa causa.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 23 DE NOVEMBRO DE 2004

PARECER N.º 60/CITE/2004

Assunto: Parecer prévio nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho, e nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 64/2004

I – OBJECTO

- 1.1. Em 11 de Novembro de 2004, a CITE recebeu da administração da empresa ..., S.A., pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, ..., a exercer funções de Empregada de Balcão de Segunda, na unidade ..., em Lisboa.
- 1.2. O processo disciplinar enviado a esta Comissão vem compostos dos seguintes elementos:
 - Despacho de abertura de processo disciplinar e nomeação de instrutor, datada de 27 de Agosto de 2004;
 - Recibos de vencimento, referentes aos meses de Janeiro a Agosto de 2004;
 - Nota de Culpa e respectivo comprovativo de recepção, datado de 27 de Setembro de 2004;
 - Resposta à Nota de Culpa, datada de 8 de Outubro de 2004;
 - Sete documentos apresentados pela trabalhadora;
 - Auto de inquirição da trabalhadora, datado de 15 de Outubro de 2004;
 - Conclusões do Instrutor do processo disciplinar, datado de 26 de Outubro de 2004 e Aviso de Recepção, de 27 de Outubro de 2004.
- 1.3. Os factos que constam da Nota de Culpa são, em síntese, os seguintes:

“(...) 1. A Arguida foi admitida em 19 de Agosto de 2001 (...)

3. Desde a sua admissão, a arguida exerce a sua actividade na unidade ...t, (...), trabalhando 24 horas semanais e auferindo um vencimento médio mensal de € 279,75.

4. Ao longo do ano de 2004, a arguida, sem dar qualquer justificação, faltou ao serviço por vinte e três vezes, em datas interpoladas, a saber:

Data	Número de horas diárias de trabalho não prestado
2004/01/09	6,00
2004/01/30	6,00
2004/02/10	6,00
2004/02/17	1,50
2004/02/18	5,00
2004/02/27	3,50
2004/02/28	1,50
2004/03/03	5,00
2004/03/10	5,00
2004/03/13	5,00
2004/04/02	5,00
2004/04/03	5,00
2004/04/17	5,00
2004/04/19	5,00
2004/05/03	5,00
2004/05/10	5,00
2004/06/24	5,00
2004/07/03	5,00
2004/07/05	5,00
2004/07/12	5,00
2004/07/31	5,00
2004/08/14	5,00
2004/08/27	5,00

5. Embora a arguida tivesse sido advertida por diversas vezes e pelo seu superior hierárquico, do seu reprovável comportamento e das consequências do mesmo, continuou, no entanto, a faltar sem apresentar qualquer tipo de justificação.

6. *As faltas da arguida acarretaram para a arguente graves consequências, nomeadamente, um atraso no atendimento aos clientes, na medida em que com menos um elemento verificou-se uma demora no atendimento.*
7. *Acresce que o serviço demorado e ineficiente originado pelas faltas injustificadas da arguida, além de afectar a imagem da arguente, traz também consequências quanto à fidelização dos clientes que quando se dirigem a uma unidade com estas características procuram um serviço rápido e eficiente,*
8. *O que assume consequências mais gravosas na arguente que explora unidades de restauração de serviço rápido.*

(...)

11. *Ao faltar injustificadamente vinte e três vezes interpoladas durante o mesmo ano civil de 2004, a arguida, para além de ter causado prejuízos para a arguente, teve um comportamento culposos que pela sua gravidade e consequências torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, (...).*
12. *Acresce que a arguida, ao nunca justificar as suas faltas, violou os seus deveres de respeito (à entidade empregadora), assiduidade e obediência, previstos nas alíneas a), b) e d) do artigo 121.º do Código do Trabalho, e ainda as alíneas b) e d) da cláusula 17.ª da Convenção Colectiva de Trabalho aplicável.*

1.4. Na resposta à Nota de Culpa, de 8 de Outubro de 2004, é aduzido, em síntese, o seguinte:

“3.º

É cidadã estrangeira;

4.º

Razão pela qual tem de ter a sua situação profissional devidamente regularizada para poder obter autorização de residência em Portugal, contudo;

5.º

A arguente tem impedido, de forma inexplicável, a regularização dessa situação;

6.º

O que levou a que a arguida tivesse que se deslocar inúmeras vezes ao Serviço de Estrangeiros e Fronteiras;

7.º

A arguida recusa ter faltado injustificadamente todos os dias mencionados no ponto 4 da matéria de acusação, pois:

8.º

No dia 09.01.04 esteve de férias; no dia 30.01.04 foi ao médico (doc. n.º 1 em anexo); no dia 27.02.04 teve de se deslocar ao SEF (doc. n.º 2 em anexo); no dia 03.03.04 foi ao médico (doc. n.º 3 em anexo); no dia 09.03.04 teve necessidade de se deslocar ao serviço do Hospital de ... por acidente de trabalho (docs. n.ºs 4, 5 e 6 em anexo); a 13.07.04 esteve escalada para estar de folga mas compareceu ao serviço por troca com outra colega;

9.º

No dia 03.05.04 teve de se deslocar ao Centro Nacional de Apoio ao Emigrante (doc. n.º 7 em anexo), e;

10.º

Nos dias 5 e 12 de Julho de 2004 a arguida encontrava-se de folga mas compareceu ao serviço por ter efectuado uma troca com colegas (...)

1.5. Do processo consta um “auto de audição da arguida” que não vem assinado por esta.

1.6. Das conclusões de inquérito, consta, em síntese, que:

“(…)

III – No processo prévio de inquérito, o ora signatário concluiu que:

(…)

4. Ao longo do ano de 2004, a arguida, sem dar qualquer justificação, faltou ao serviço por vinte vezes, em datas interpoladas, a saber:

Data	Número de horas diárias de trabalho não prestado
2004/01/09	6,00
2004/01/30	6,00
2004/02/10	6,00
2004/02/17	1,50
2004/02/18	5,00
2004/02/27	3,50
2004/02/28	1,50
2004/03/03	5,00
2004/03/10	5,00
2004/03/13	5,00
2004/04/02	5,00
2004/04/03	5,00
2004/04/17	5,00
2004/04/19	5,00
2004/05/03	5,00
2004/05/10	5,00
2004/06/24	5,00
2004/07/03	5,00
2004/07/05	5,00
2004/07/12	5,00

5. Embora a arguida tivesse sido advertida por diversas vezes e pelo seu superior hierárquico, do seu reprovável comportamento e das consequências do mesmo, continuou, no entanto, a faltar sem apresentar qualquer tipo de justificação.

IV – Com base nas conclusões do processo prévio de inquérito, a entidade patronal emitiu a competente Nota de Culpa, da qual consta a indicação sucinta dos factos que integram o ilícito disciplinar.

(...)

IX – A arguida juntou 6 (e não 7 documentos, conforme alega em sua defesa), comprovativos de:

- a) Deslocações a consultas médicas nos dias 30 de Janeiro e 3 de Março, ambos de 2004;*
- b) Deslocações ao Serviço de Estrangeiros e Fronteiras no dia 27 de Fevereiro de 2004;*
- c) Deslocações aos serviços de urgência do Hospital de ... no dia 9 de Março de 2004, por acidente de trabalho;*
- d) Deslocação ao Centro Nacional de Apoio ao Emigrante no dia 3 de Maio de 2004.*

X – A arguida não requereu a audição de quaisquer testemunhas.

XI – O ora signatário notificou a arguida para ser ouvida presencialmente no dia 15 de Outubro de 2004, mas a arguida não compareceu.

XII – Agendada nova data para o dia 25 de Outubro, por carta registada com aviso de recepção cuja cópia se junta, a arguida compareceu (...).

XIII – Apesar de ter respondido a todas as questões colocadas pelo ora signatário, a arguida recusou-se a assinar o auto do depoimento prestado, cuja cópia se junta.

XIV – No que respeita ao depoimento da arguida, apurou-se junto dos responsáveis da unidade e do Departamento de Recursos Humanos da entidade patronal que: i) a arguida não entregou os comprovativos de faltas identificados na alínea c) do ponto XII supra; ii) não há conhecimento da arguida ter trabalhado nos dias 5, 12 e 13 de Julho, ou de ter tirado férias entre 3 e 18 de Janeiro de 2004.

XV – Face ao depoimento dos elementos contactados, não restam dúvidas sobre a falsidade dos factos alegados nas alíneas c), d) e e) do ponto XII supra; aliás a arguida nem sequer arrolou quaisquer testemunhas ou apresentou documentos a esse respeito.

(...)

XVI – Considerando o disposto nas alíneas a), b) e d) do ponto V supra, o Instrutor nomeado no processo contactou o Departamento de Recursos Humanos da entidade patronal, vindo a apurar o seguinte:

(...)

- i) (...) ainda assim deixaria de ser imputável à arguida qualquer eventual violação da obrigatoriedade de depósito de contrato de trabalho, bastando a simples comunicação da celebração do contrato de trabalho – a qual, registe-se, foi realizada pela entidade patronal no dia 9 de Agosto de 2001 (data da comunicação da admissão da arguida ao Serviços de Lisboa do IDICT);
- j) (...) durante o mês de Maio de 2004, a entidade patronal requereu ao Sr. Inspector-Geral do Trabalho que, não obstante ter observado escrupulosamente tudo o que lhe era exigido para regularização da situação da trabalhadora, se dignasse proceder ao depósito de três contratos da trabalhadora;
- k) Por fim, e na sequência do solicitado pela arguida, foi por várias vezes enviada cópia do seu contrato de trabalho para a unidade onde a mesma trabalha, a última das quais o dia 15 de Maio de 2004;

(...)

XVII – (...) o ora signatário apurou junto do anterior e do actual Director da unidade ... (os Srs. ... e ..., respectivamente) que, das justificações de falta juntas à defesa, a arguida apenas apresentou à direcção da unidade justificações de falta para o dia 3 de Maio de 2004.

XVIII – Mais se concluiu que a arguida apresentou justificações de falta para os dias 27 e 28 de Abril de 2004, mas que as mesmas, à semelhança da justificação relativa ao dia 3 de Maio de 2004, não foram por lapso remetidas pela unidade ao Departamento Laboral da Direcção de Recursos Humanos, pelo que as mesmas não deviam ter sido marcadas (ao contrário do que sucedeu com a falta dada no dia 3 de Maio de 2004, que foi marcada. Mas que tem de ser dada como justificada).

XIX – No que respeita à afirmação de a arguida ter estado de férias no dia 9 de Janeiro de 2004, verificou-se a mesma ser falsa, uma vez que a arguida gozou as suas férias (22 dias úteis) entre os dias 3 de Maio e 1 de Junho, ambos de 2004.

XX – Por essa mesma razão, não podem ser tidas como faltas injustificadas as dadas pela arguida nos dias 3 e 10 de Maio de 2004.

XXI – (...)

- 4. Ao longo do ano de 2004, a arguida, sem dar qualquer justificação, faltou ao serviço por vinte vezes, em datas interpoladas (...).
- 5. Registe-se que a arguida apenas apresentou alguns justificativos de faltas com a defesa à Nota de Culpa, sendo que algumas des-

... as faltas eram aliás previsíveis; consequentemente, a arguida não observou o disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 228.º do Código do Trabalho, pelo que tais faltas não podem ser tidas como justificadas.

(...)"

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A lei fundamental 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

É corolário deste princípio, aquele que o legislador, no artigo 51.º do Código do Trabalho determinou como a protecção no despedimento.

2.1.1. Desde 29 de Agosto de 2004, data da entrada em vigor da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, lei regulamentadora do Código do Trabalho, que por força do n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, as disposições deste diploma sobre a Protecção da Maternidade e da Paternidade estão também em vigor.

Nos termos do artigo 6.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, esta é de aplicação imediata aos contratos de trabalho celebrados antes da sua entrada em vigor, salvo quanto às condições e aos efeitos de factos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento.

2.1.2. Nos termos do n.º 1 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.²

Determina ainda o n.º 2 deste normativo que no caso do despedimento ocorrer por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, sobre ele recai um ónus legal traduzido na presunção de inexistência de justa causa.

2.2. Analisada a base legal do pedido dirigido pela entidade empregadora a esta Comissão, cabe agora proceder à análise concreta do processo disciplinar enviado à CITE, referente ao qual, e numa primeira fase, se mencionam os normativos orientadores nesta matéria, assim:

2.2.1. Dispõe a Secção II do Capítulo VIII, respeitante ao poder disciplinar, que o empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador que

¹ Vide Artigo 68.º, n.º 3 da CRP.

² Vide Artigo 496.º, n.º 1, alínea e).

se encontre ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho. Não lhe sendo lícito a aplicação de qualquer sanção disciplinar prevista no CT, sem que anteriormente à aplicação da sanção seja realizada a audiência prévia do trabalhador. Igual determinação encontra-se no n.º 2 da Cláusula 25.ª da Convenção Colectiva de Trabalho aplicável.

2.2.2. À semelhança do que já existia na legislação avulsa anterior ao Código do Trabalho, designadamente o n.º 1 do artigo 31.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, também o n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho determina que o procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

Tal determinação ganha um ênfase acrescido quando analisada em sede de um processo disciplinar para aplicação da sanção mais gravosa – o despedimento – se analisada conjuntamente com o requisito da imediata impossibilidade da manutenção do vínculo laboral.³

2.2.3. De facto, e nos termos da alínea g) do n.º 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, as faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, cinco seguidas ou dez interpoladas, constituem justa causa de despedimento.

Determina, contudo, o artigo 224.º do Código do Trabalho que, nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

2.3. Identificados os principais normativos com aplicação directa ao caso concreto, é chegado o momento da análise dos factos carreados para o processo e consequente pronúncia sobre a prova dos mesmos.

2.3.1. A trabalhadora vem acusada de ter faltado injustificadamente vinte e três vezes, em datas interpoladas, desde Janeiro a Agosto de 2004. A instrução do processo disciplinar, realizada pela entidade empregadora, para além das variadas alegações e conclusões por esta proferidas, vem acompanhada de cópia dos recibos de vencimento da trabalhadora referentes aos meses de Janeiro a Agosto de 2004,

³ Vide Artigo 396.º, n.º 1 do CT.

todos com menção de faltas injustificadas, com exceção do recibo referente ao mês de Junho, e um auto de audição prévia da arguida, não assinado pela trabalhadora.

A restante prova deste processo é carreada pela trabalhadora, em sede de resposta à nota de culpa, e consubstancia um conjunto de documentos justificativos de factos ocorridos nas datas que deles constam.

2.3.2. Em face dos elementos disponíveis no processo, não é possível formar uma convicção sólida em relação às faltas que na realidade podem ter ocorrido. De facto, a análise do processo suscita várias questões, assim:

2.3.2.1. Uma primeira questão relaciona-se com o desconhecimento de qual a configuração jurídica do vínculo laboral detido pela trabalhadora, não se sabendo qual o seu horário de trabalho, designadamente se trabalha por turnos, e mesmo que na realidade tal se verifique, inexistente no processo a escala de turnos realizados pelos trabalhadores daquela unidade comercial.

2.3.2.2. Uma segunda questão, relacionada com a primeira questão formulada, diz respeito à possibilidade da existência de justa causa, independentemente do prejuízo que possa ter ocorrido, desde que se verifique a existência de cinco faltas seguidas ou dez interpoladas.

Mas neste caso, está por provar o horário de trabalho diário que a trabalhadora pratica, apenas existindo a alegação de que a mesma trabalha 24 horas semanais, sem se mencionar o regime de trabalho, o mapa de horário de trabalho, ou até mesmo o contrato de trabalho que titula esta relação laboral. Fica-se assim sem saber a quantos dias completos de trabalho correspondem as horas injustificadas, indicadas discriminadamente na nota de culpa.

A falta de esclarecimento quanto a esta questão conduz-nos a outra relacionada com as questões da caducidade do processo disciplinar, conforme indicado no ponto 2.2.2. deste parecer, uma vez que, as faltas injustificadas de um trabalhador são do conhecimento imediato da entidade empregadora.

2.3.2.3. Uma terceira questão prende-se com a qualificação das ausências ao trabalho.

Ainda que se afirme nas Conclusões do Inquérito que, *“XVII – (...) o ora signatário apurou junto do anterior e do actual Director da unidade ... (os Srs. ... e ..., respectiva-*

mente) que, das justificações de falta juntas à defesa, a arguida apenas apresentou à direcção da unidade justificações de falta para o dia 3 de Maio de 2004.

XVIII – *Mais se concluiu que a arguida apresentou justificações de falta para os dias 27 e 28 de Abril de 2004, mas que as mesmas, à semelhança da justificação relativa ao dia 3 de Maio de 2004, não foram por lapso remetidas pela unidade ao Departamento Laboral da Direcção de Recursos Humanos, pelo que as mesmas não deviam ter sido marcadas (ao contrário do que sucedeu com a falta dada no dia 3 de Maio de 2004, que foi marcada. Mas que tem de ser dada como justificada)*”, em termos processuais existem meras alegações, sem suporte de prova, nem testemunhal, através de autos de inquirição assinados pelos responsáveis da ..., nem por qualquer outro meio de prova documental, designadamente o mapa de assiduidade dos funcionários daquela unidade comercial.

- 2.3.2.4. Uma quarta questão é a que resulta numa imprecisão quanto aos dias de férias efectivamente gozados pela trabalhadora, e as correspondentes datas.

Atendendo às afirmações proferidas nas Conclusões de Inquérito, “XIX – *No que respeita à afirmação de a arguida ter estado de férias no dia 9 de Janeiro de 2004, verificou-se a mesma ser falsa, uma vez que a arguida gozou as suas férias (22 dias úteis) entre os dias 3 de Maio e 1 de Junho, ambos de 2004.*

XX – *Por essa mesma razão, não podem ser tidas como faltas injustificadas as dadas pela arguida nos dias 3 e 10 de Maio de 2004.*”, resulta, uma vez mais, pouco esclarecida a questão da qualificação das ausências ao trabalho.

De facto, não consta do processo qualquer meio de prova conclusivo quanto a esta matéria, designadamente o mapa de férias devidamente aprovado.

- 2.3.2.5. Uma última questão, diz respeito à falta de prova referente ao prejuízo mencionado, independentemente do número de faltas ocorrido.

Considerando o alegado na nota de culpa, “6. *As faltas da arguida acarretaram para a arguente graves consequências, nomeadamente, um atraso no atendimento aos clientes, na medida em que com menos um elemento verificou-se uma demora no atendimento.*

7. Acresce que o serviço demorado e ineficiente originado pelas faltas injustificadas da arguida, além de afectar a imagem da arguente, traz também consequências quanto à fidelização dos clientes que quando se dirigem a uma unidade com estas características procuram um serviço rápido e eficiente,”, conclui-se que, o que se alega é uma hipótese, não passível de sustentar uma prova de prejuízo concreto, se atendermos aos dados disponíveis neste processo, nem um prejuízo hipotético se atendermos a que só ao fim das alegadas 23 faltas interpoladas num espaço temporal de oito meses, a entidade empregadora decide agir.

- 2.3.2.6. Quanto à restante matéria tratada nas peças processuais que compõem este processo, porque não se encontra alegada na Nota de Culpa como integrante da causa justificativa para o despedimento imputável à trabalhadora, não será objecto de análise.
- 2.4. Conforme o exposto, e atendendo a que, nos termos da lei, o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa, e que, por força do n.º 2 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 6.º do Código do Trabalho, que determina a aplicação da lei laboral portuguesa ao caso em análise, na ausência de elementos probatórios, a CITE delibera considerar insuficientes as provas dos factos alegados na Nota de Culpa, resumidos a cópia dos recibos de vencimento entre os meses de Janeiro e Agosto de 2004.

III – CONCLUSÕES

- 3.1. Nos termos do 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.
- 3.2. A CITE considera, pelos motivos indicados no ponto 2.3.2. e seguintes deste parecer, como insuficiente a prova apresentada pela entidade empregadora, referente aos factos alegados na Nota de Culpa, prova essa, que se resume à cópia dos recibos de vencimento entre os meses de Janeiro e Agosto de 2004.
- 3.3. Em face do exposto, e para efeitos do n.º 5 do artigo 51.º do Código do Trabalho, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE DEZEMBRO DE 2004

PARECER N.º 61/CITE/2004

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 65/2004

I – OBJECTO

- 1.1. Em 23.11.2004, a CITE recebeu da Gerência da empresa, ..., Lda. 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. A trabalhadora arguida iniciou a sua carreira profissional como preparadora de componentes de 3.ª classe, em 01.02.2001, tendo presentemente a categoria de preparadora de montagem de 2.ª classe.
- 1.3. Na Nota de Culpa, a entidade patronal acusa a trabalhadora arguida de ter “um ABSENTISMO ELEVADÍSSIMO”, pois “em Julho, Agosto, Setembro e Outubro teve várias faltas justificadas e injustificadas”, sendo estas mais de dez, e algumas “anteriores ou posteriores aos dias de descanso”.
 - 1.3.1. Acrescenta a Nota de Culpa que estas faltas injustificadas, determinam prejuízo para a empresa e constituem justa causa de despedimento.
- 1.4. Após ter sido notificada da Nota de Culpa, a trabalhadora arguida não respondeu no prazo legal.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Nos termos do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho “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, vide Ac. do STJ de 16.10.91, publicado em www.mj.gov.pt.
- 2.2. Nos termos da alínea *g*) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, constitui justa causa de despedimento “faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpostas”.

- 2.3. Ora, não tendo a trabalhadora arguida exercido o seu direito a contradizer os factos e os documentos apresentados pela empresa na Nota de Culpa, mapa de absentismo de Janeiro a Outubro de 2004 e recibos de vencimento relativos a Julho, Agosto e Setembro de 2004, onde foram descontadas faltas sem justificação, que revelam a existência de mais de 10 ausências ao trabalho, significa que na avaliação da justa causa de despedimento, relativa ao caso *sub judice*, apenas podemos contar com a prova produzida pela entidade empregadora.
- 2.4. Considerando-se que a trabalhadora arguida atingiu no ano de 2004, mais de 10 faltas injustificadas, afigura-se que foi ilidida a presunção a que alude o ponto 2.1., pelo que estão preenchidos os requisitos da justa causa de despedimento, conforme se estabelece na alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento da trabalhadora lactante, ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE DEZEMBRO DE 2004

PARECER N.º 62/CITE/2004

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 67/2004

I – OBJECTO

1.1. A CITE recebeu da Gestora Operacional de Recursos Humanos do ... S.A., em 30 de Novembro de 2004, pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário, apresentado pela trabalhadora da Secção de Caixas, ..., a prestar trabalho numa unidade daquela empresa, ..., nos seguintes termos:

“(...) a ..., S.A. vem submeter a V. Exas. o processo de requerimento para flexibilidade de horário (...).

Junta-se, (...), cópia do requerimento apresentado e da carta de intenção de recusa.

Informa-se, (...), que a trabalhadora não apresentou qualquer apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa.”

1.1.1. O conteúdo do requerimento de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora, e datado de 8 de Novembro de 2004, é em síntese o seguinte:

“(...) uma vez que tenho uma filha menor com 3 anos, solicito a V. Exas. que me seja concedida a flexibilidade de horário de trabalho, nomeadamente propondo o horário com entrada das 9h às 18h, e de segunda a sexta, com folga ao fim de semana.

(...)

Declaro, sob compromisso de honra, que ..., faz parte do meu agregado familiar; e que o outro progenitor está inibido de exercer o poder paternal.”

1.1.2. Da intenção de recusa enviada à trabalhadora, e recebida por esta, em 23 de Novembro de 2004, constam sucintamente os seguintes argumentos:

“a) No requerimento apresentado não foi indicado o prazo pelo qual se pretende a concessão do horário flexível, ao contrário do que vem estipulado (...).

b) A sua pretensão é de fixação de um horário com horas fixas de início e termo e não a definição de horário flexível tal como se encontra previsto (...).

- c) *O regime de folgas nada tem a ver com a flexibilidade de horário, sendo certo que é precisamente ao fim-de-semana que a empresa tem mais necessidade da disponibilidade dos seus trabalhadores, por nesses dias ter um maior movimento de clientes;*
- d) *O horário pretendido não satisfaz minimamente as necessidades de serviço resultantes do pico de vendas que normalmente ocorre entre as 18.00h e as 21.00h;*
- e) *Dos restantes 29 trabalhadores da loja, 13 têm igualmente filhos com menos de 12 anos, pelo que seria absolutamente impossível a atribuição deste regime de horário a todos os interessados;*
(...)

Em todo o caso, na eventualidade de o requerimento ser corrigido, informamos que, tendo em conta as necessidades de serviço, estamos dispostos a tentar elaborar um horário flexível com as seguintes regras:

- 1. A duração da jornada de trabalho é flexível, sendo a média de 8 horas por dia apurada em cada mês civil;*
- 2. O início da prestação do trabalho será às 9.20h e o termo às 22.00h;*
- 3. Os períodos de presença obrigatórios serão das 12.00h às 13.30h e das 18.30h às 21.00h;*
- 4. O intervalo para descanso será obrigatoriamente de duas horas, a realizar entre as 13.30h e as 18.30h;*
- 5. A duração diária de trabalho não pode ser superior a 10 horas e não podem ser prestadas mais de 6 horas consecutivas de trabalho.”*

1.2. Em 7 de Dezembro de 2004, a CITE solicitou à empresa, o comprovativo de envio e recepção da intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário, e a indicação da duração e organização do tempo de trabalho, aplicável à trabalhadora em causa.

1.2.1. Na sequência deste pedido, foi enviado o Aviso de Recepção assinado, com data de 23.11.04, e o mapa de horário de trabalho aplicável à trabalhadora ...

Desse mapa consta a indicação de um horário com início às 12.00h e término às 21.00h, de Segunda a Sábado, com um intervalo para refeição compreendido entre as 16.00h e as 17.00h. Igualmente decorre do mapa apresentado que os dias de descanso semanal não ocorrem sempre no mesmo intervalo de tempo, tendo sido verbalmente indicado pela empresa que a trabalhadora em causa detinha um horário fixo, com folgas rotativas.

Quanto ao horário de abertura ao público, a unidade desta empresa, funciona das 8.00h às 22.00h, de Segunda a Sábado, e das 8.30h às 21.00h, aos Domingos e Feriados.

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 (CT), o direito de o trabalhador, com um ou mais filhos menores de doze anos, trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

O direito enunciado encontra-se regulamentado, para os trabalhadores com contrato individual de trabalho¹, nos artigos 78.º a 82.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, aí estabelecendo-se as regras respeitantes ao seu exercício. Para tal, estabelece o n.º 1 do artigo 80.º da referida lei regulamentar que o trabalhador deve observar os seguintes requisitos, quando formula o seu 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 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 está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

¹ Vide artigos 1.º e 110.º e seguintes da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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, 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.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, a empresa ..., S.A., enviou à CITE o presente processo, cujo conteúdo determina as seguintes considerações:

2.3.1. Respeitados os prazos indicados nos n.ºs 4, 5 e 6 do referido artigo 80.º da lei regulamentar, cabe analisar os conteúdos do pedido formulado pela trabalhadora, e da intenção de recusa emitida pela empresa, atendendo a que, segundo informação desta, a trabalhadora não apresentou apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa.

2.3.1.1. Quanto ao pedido formulado pela trabalhadora, e atendendo à especificação do seu horário de trabalho, conforme o ponto 1.2.1. deste parecer, esta requer a atribuição de um horário com início às 9.00h e término às 18.00h, de Segunda a Sexta, com folga ao fim-de-semana.

2.3.1.2. Quanto à intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora, alega esta que :

- 1 – A trabalhadora não indicou o prazo pelo qual pretendia usufruir do direito requerido;
- 2 – A pretensão da trabalhadora baseia-se na atribuição de um horário fixo e não na atribuição de um horário flexível;
- 3 – O regime de folgas nada tem a ver com a flexibilidade de horário;

² Vide artigo 80.º, n.ºs 6 e 9 da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

³ Vide artigo 80.º, n.º 3 da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

- 4 – É precisamente ao fim-de-semana que a empresa tem mais necessidade da disponibilidade dos seus trabalhadores, por nesses dias ter um maior movimento de clientes;
- 5 – O horário pretendido não satisfaz minimamente as necessidades de serviço resultantes do pico de vendas que normalmente ocorre entre as 18.00h e as 21.00h;
- 6 – Dos restantes 29 trabalhadores da loja, 13 têm igualmente filhos com menos de 12 anos, pelo que seria absolutamente impossível a atribuição deste regime de horário a todos os interessados.

2.3.2. Em face do referido, tornam-se necessários os seguintes esclarecimentos:

A anterior regulamentação sobre esta matéria distinguia claramente três situações, o trabalho a tempo parcial, a jornada contínua e o horário flexível.⁴

Com a entrada em vigor do diploma que regulamenta o Código do Trabalho, desapareceu da letra da lei a distinção destas modalidades de horário de trabalho, tendo o legislador optado claramente por uma formulação mais abrangente das diversas modalidades de horário de trabalho, suprimindo a expressão “jornada contínua” e “horário flexível”, adoptando em vez destas uma terminologia generalista “flexibilidade de horário”, aliás um conceito inovador.

De facto, o n.º 2 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, indica o que se entende por flexibilidade de horário, e fá-lo, não só através de uma definição, mas também através de uma enumeração das condições concretizadoras da flexibilidade pretendida.

A interpretação da expressão adoptada que implique apenas a previsão de um horário flexível, na acepção clássica do termo, demonstra uma limitação à nova expressão introduzida pelo legislador, o que levanta alguma perplexidade, pois a ser esse o entendimento pretendido, não se entende a alteração da terminologia utilizada, bastando então, e apenas, ter-se mantido a designação de horário flexível.

2.3.3. Não obstante o referido, e neste caso em concreto, atendendo ao Contrato Colectivo de Trabalho, entre a APED e a FEPCES, indicado pela empresa, prevê o n.º 9 da Cláusula 11.ª, a possibilidade de realização do trabalho em regime contínuo. E no n.º 10, da mesma

⁴ Vide artigos 16.º a 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.

Cláusula, prevê-se a possibilidade de acordo da alteração do horário de trabalho que implique mudança do regime de descanso semanal. Pode assim concluir-se que, nos termos do Contrato Colectivo de Trabalho aplicável à trabalhadora, é lícito solicitar a atribuição de um horário fixo, eventualmente nesta modalidade, assim como a alteração do regime de descanso semanal.

- 2.3.4. Outra questão é a de determinar o âmbito dos artigos 79.º e 80.º da lei regulamentar.

A duração e organização do tempo de trabalho, a que corresponde a Secção III do Código do Trabalho, englobam várias figuras de onde se destacam as noções e princípios gerais (Subsecção I), e neste ponto a definição de tempo de trabalho (artigo 155.º), o horário de trabalho (Subsecção III), trabalho a tempo parcial (Subsecção IV), e o descanso semanal (Subsecção VIII).

A flexibilidade de horário prevista no artigo 45.º do CT e no artigo 79.º da lei regulamentar, circunscreve-se, atendendo à terminologia adoptada nestes artigos, ao tempo de trabalho e, dentro deste, ao horário de trabalho.

E isto porque, o artigo 45.º do CT tem por epígrafe “Tempo de trabalho”, e o n.º 1 desse artigo, assim como o artigo 79.º da lei regulamentar, falam em flexibilidade de horário, ou seja flexibilidade de horário de trabalho.

Nestes termos, e atendendo à sistematização adoptada pelo Código do Trabalho e às terminologias adoptadas pelo legislador, há que considerar o direito consagrado no artigo 45.º do Código, referente às situações de trabalho a tempo parcial e flexibilidade do horário de trabalho, independentemente dos dias da semana em que se presta o serviço, tanto mais que, nos termos do n.º 4 do artigo 79.º da lei regulamentar, 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.

- 2.3.5. Cabe, também, esclarecer a questão da não indicação do período pelo qual a trabalhadora, pretende gozar o direito a uma flexibilidade de horário.

Quanto a este assunto, e não sendo determinada pela lei qualquer presunção em como não se indicando prazo algum, este corresponderá ao limite indicado nesta, a trabalhadora deverá, querendo, formular novo pedido de onde constem todas as menções obrigatórias.

- 2.3.6. Por fim, esclarece-se que nada obsta a que a trabalhadora em sede de requerimento para o exercício do direito à prestação de trabalho

com flexibilidade de horário, indique um horário com inícios e termos da prestação de trabalho idênticos em todos os dias da semana. Tal pretensão não é contrária à lei, pois esta nada refere quanto à impossibilidade de escolher sempre as mesmas horas de entrada e saída.

Caberá, pois, à entidade empregadora recusar a pretensão, se assim o entender necessário, apenas com fundamentos em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

- 2.3.7. Previamente esclarecidas as questões atrás enunciadas, cabe analisar os fundamentos invocados na intenção de recusa do pedido formulado pela trabalhadora.

Atendendo a que aquela unidade da empresa tem um horário de abertura ao público que ocorre entre as 8.00h e as 22.00h, de Segunda a Sábado, e das 8.30h às 21.00h, aos Domingos e Feriados, a CITE considera que a entidade empregadora ao alegar que *é precisamente ao fim-de-semana que a empresa tem mais necessidade da disponibilidade dos seus trabalhadores, por nesses dias ter um maior movimento de clientes*, e que, *o horário pretendido não satisfaz minimamente as necessidades de serviço resultantes do pico de vendas que normalmente ocorre entre as 18.00h e as 21.00h*, justifica os motivos da intenção de recusa do pedido, com base em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa. Já quanto à fundamentação apresentada para justificar os motivos invocados, existem as alegações proferidas pela empresa e o mapa de horário de trabalho da trabalhadora com menção do horário de abertura ao público.

Atendendo a que a trabalhadora presta o seu trabalho no Departamento/Secção Caixas, conforme o indicado no mapa de horário de trabalho, que o horário de abertura ao público é o compreendido entre as 8.00h e as 22.00h de Segunda a Sábado, e ao facto de se tratar de uma empresa cujo funcionamento é geralmente conhecido, poder-se-á qualificar os factos alegados como fundamentados, atendendo também, ao disposto no n.º 2 do artigo 87.º do Código do Procedimento Administrativo, sobre isenção de prova para factos notórios.

III – CONCLUSÕES

- 3.1. O requerimento apresentado pela trabalhadora não contém todos os elementos indicados no n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

- 3.2. Atendendo à sistematização adoptada e à terminologia definida pelo legislador, nos termos indicados nos pontos 2.3.2. e 2.3.4. do presente parecer, considera-se que o direito a que se refere o artigo 45.º do Código do Trabalho, abrange as situações de trabalho a tempo parcial e flexibilidade de horário de trabalho, independentemente dos dias da semana em que se preste o serviço.
- 3.3. Pelas razões indicadas nos pontos antecedentes, e considerando o referido no ponto 2.3.7. deste parecer, a CITE emite parecer prévio favorável à intenção de recusa apresentada pela empresa ..., S.A.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE DEZEMBRO DE 2004

PARECER N.º 63/CITE/2004

Assunto: Parecer prévio nos termos dos n.ºs 2 e 6 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 66/2004

I – OBJECTO

- 1.1. A empresa ..., S.A. solicitou à CITE, em conformidade com os n.ºs 2 e 6 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a emissão de parecer prévio sobre o pedido apresentado pela trabalhadora da loja de ..., ..., de prestação de trabalho a tempo parcial.
- 1.2. A trabalhadora requereu, em 10/11/2004, a prestação de trabalho a tempo parcial por um período de dois anos, a iniciar em 28 de Dezembro de 2004, apresentando declaração em conformidade com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 80.º, acima indicado. A prestação de trabalho teria lugar das 8 às 14 horas, de segunda a sexta-feira.
- 1.3. Em 18/11/2004, a empresa comunicou à trabalhadora a intenção de recusar o pedido desta, com os seguintes fundamentos:
 - 1.3.1. *“De acordo com o regime previsto nos artigos 79.º e 80.º da LRCT, a autorização para trabalho a tempo parcial não se confunde com a definição de um horário fixo exclusivamente de acordo com os interesses do trabalhador;”*
 - 1.3.2. *“O regime de folgas nada tem a ver com o trabalho a tempo parcial, sendo certo que é precisamente ao fim-de-semana que a empresa tem mais necessidade da disponibilidade dos seus trabalhadores, por nesses dias ter um maior movimento de clientes;”*
 - 1.3.3. *“A alteração do seu horário de entrada das 7.00 h para as 8.00 h obrigaria a loja a ter de contratar mais uma pessoa para assegurar a abertura, o que seria absolutamente irracional;”*
 - 1.3.4. *“É prática da empresa alternar os horários de abertura e fecho da área de frescos, de forma a que todos os trabalhadores possam usufruir frequentemente do horário de abertura, horário esse claramente mais pretendido;”*
 - 1.3.5. *“Dos restantes 33 trabalhadores da loja, 13 têm filhos menores de 12 anos, pelo que seria impossível atribuir horários específicos a todos estes de acordo com as suas conveniências pessoais;”*
- 1.4. Face à ausência de apreciação escrita da trabalhadora do fundamento da intenção de recusa, foi contactada a empresa para esclarecer se a comunicação da intenção de recusa foi recebida pela trabalhadora. Em resposta, foi

enviada à CITE, por fax, fotocópia do aviso de recepção comprovativo da recepção pela trabalhadora da carta da empresa.

Foi igualmente solicitado à empresa indicação do horário de trabalho praticado pela trabalhadora, tendo sido enviada à CITE fotocópia do mapa de horário de trabalho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 45.º, n.º 1, 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. As condições de atribuição deste direito encontram-se estabelecidas nos artigos 78.º, 80.º e 81.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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 [álnea *b*] do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.].

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 (artigo 80.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004).

2.3. Importa, pois, verificar se os motivos apresentados pela empresa ..., S.A. se enquadram nas situações excepcionais acima referidas e, desse modo, justificam a recusa do pedido formulado pela trabalhadora.

2.4. Da argumentação da empresa, transcrita nos pontos 1.3.1. a 1.3.5., *supra*, colhe-se que a pretensão da requerente, a ser satisfeita, iria provocar dificuldades de funcionamento, designadamente, no que respeita ao horário de abertura do estabelecimento.

Refere ainda a empresa que, dos restantes 33 trabalhadores da loja, 13 têm filhos menores de 12 anos pelo que seria impossível conceder horários específicos a todos estes. Por outro lado, alega que é ao fim-de-semana que mais necessita da disponibilidade dos seus trabalhadores.

2.5. De acordo com o mapa de horário de trabalho referido em 1.4., *supra*, a trabalhadora pratica um horário das 7 às 17 horas com intervalo de descanso das 12 às 14 horas. As folgas podem ocorrer em qualquer dia da semana.

A trabalhadora pretende trabalhar apenas de segunda a sexta-feira (6 horas por dia e 30 horas por semana), ao contrário do que acontece no horário actual que prevê a prestação de 8 horas diárias de trabalho de segunda a domingo.

- 2.6. Perante o pedido, a empresa entende que se trata de um horário fixo exclusivamente de acordo com os interesses da trabalhadora e não de trabalho a tempo parcial segundo o regime previsto nos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004.
- 2.7. De facto, a prestação de trabalho a tempo parcial pretendida pela trabalhadora suscita algumas questões. Em primeiro lugar, no que se refere ao período normal de trabalho, o limite é superior a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável, contrariando, assim, o disposto no artigo 78.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, o que exige, neste caso, acordo. Em segundo lugar, o pedido da trabalhadora não se circunscreve a uma simples alteração do número de horas de trabalho, dado que implica igualmente uma redistribuição semanal dessas horas, isto é, um horário de trabalho substancialmente diferente daquele que pratica actualmente.
- 2.8. Face às objecções que o pedido da trabalhadora levanta e que justificam a recusa do mesmo, fica prejudicada a análise das razões apresentadas pela empresa nessa matéria.

III – CONCLUSÃO

Considerando todo o exposto, a CITE emite parecer favorável à recusa da empresa ..., S.A. do pedido de prestação de trabalho em tempo parcial apresentado pela trabalhadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE DEZEMBRO DE 2004

PARECER N.º 64/CITE/2004

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho, conjugado com os artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 68/2004

I – OBJECTO

- 1.1. Em 03.12.2004, a CITE recebeu da Inspeção-Geral do Trabalho, Delegação de Braga, um processo que lhe foi enviado pela Direcção de Recursos Humanos da empresa “..., S.A.”, para emissão de parecer prévio à autorização de trabalho com flexibilidade de horário requerido pelo trabalhador ..., nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho, conjugado com os artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. No seu requerimento, aquele trabalhador pretende que a Administração da empresa onde trabalha o autorize a praticar o regime de flexibilidade de horário, de modo que “a sua entrada no período da manhã seja às 08.10 horas”, em virtude de “ter dois filhos menores de doze anos, sendo que o mais novo só pode ser recebido no infantário às 7h45min e, por impossibilidade da mãe, tem necessariamente de ser o requerente a deixá-lo naquele”.
 - 1.2.1. O trabalhador junta ao requerimento uma declaração do horário de funcionamento do infantário, bem como cópia da ficha da criança e respectivos horários.
- 1.3. A empresa pretende recusar o mencionado pedido de autorização de trabalho com flexibilidade de horário, pelo facto de o trabalhador não ter cumprido alguns dos requisitos necessários para a obtenção da referida autorização, bem como por razões ligadas ao funcionamento da empresa.
- 1.4. A empresa notificou o trabalhador dos fundamentos da intenção de recusar a requerida autorização, não tendo este apresentado a respectiva apreciação escrita, conforme se prevê no n.º 5 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Efectivamente, o trabalhador deve fazer a prova da idade dos seus filhos para poder requerer a autorização de trabalho com flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho, bem como indicar o prazo previsto, até ao máximo de dois anos, durante o qual pretende aquele horário e apresentar declarações de que os menores fazem parte do seu agregado familiar e de que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal,

conforme dispõem as alíneas *a)* e *b)* do n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

- 2.2. Independentemente do fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, que justifiquem a intenção de recusa de autorização de trabalho com flexibilidade de horário, a que o trabalhador requerente, também não respondeu, através da sua apreciação escrita referida em 1.4., não pode o trabalhador pretender exercer um direito, de que só pode ser titular se preencher os requisitos exigidos por lei, o que não se encontra provado, em face da documentação apresentada.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável à recusa do empregador em autorizar a prestação de trabalho com flexibilidade de horário, pretendida pelo trabalhador ..., constante do seu requerimento de 29.10.2004, por falta dos requisitos a que alude o ponto 2.1.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE DEZEMBRO DE 2004

PARECER N.º 65/CITE/2004

Assunto: Redução do período normal de trabalho para assistência a filho com deficiência, até este perfazer um ano ou independentemente da idade, e flexibilidade de horário

I – OBJECTO

- 1.1. Em 08.09.2004, a CITE recebeu da Senhora Dr.^a... um pedido de parecer sobre o assunto referido em epígrafe, dado ter uma filha deficiente com 25 anos de idade, a quem foi atribuída 100% de incapacidade.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O n.º 1 do artigo 12.º da Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade, publicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio (antigo artigo 10.º-A, aditado à Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, pela Lei n.º 17/95, de 9 de Junho), consagrava o direito da mãe ou do pai trabalhadores à redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, para assistência a filho deficiente, até 1 ano de idade. Actualmente, o n.º 1 do artigo 37.º do Código do Trabalho, regulamentado pelo artigo 70.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, prevê o mesmo direito.
- 2.2. Este direito estava igualmente consagrado no n.º 1 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 194/96, de 16 de Outubro, que regulamentava a lei da protecção da maternidade e da paternidade e que estabelecia no seu n.º 5, que “a redução do período normal de trabalho prevista neste artigo aplica-se às situações previstas no artigo 13.º-A da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril”, que foi renumerado como artigo 16.º pelo Anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio.
 - 2.2.1. E as situações previstas nesse artigo são as que decorrem da aplicação do disposto no artigo anterior (relativo a faltas para assistência a menores) a deficientes, independentemente da idade, “que sejam filhos, adoptados ou filhos do cônjuge que com este residam e que se encontrem em alguma das situações previstas no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 170/80, de 29 de Maio, ou nas alíneas *l*, *n*) e *o*) do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 54/92, de 11 de Abril”.
 - 2.2.2. Ora, esta situação enquadra-se perfeitamente na previsão do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 170/80, de 29 de Maio, pelo que deveria aplicar-se a redução de cinco horas semanais do horário de trabalho, para assistência à sua filha, independentemente da idade, conforme artigo 13.º-A da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril”, que foi renumerado como artigo 16.º pelo Anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio,

para o qual remete o n.º 5 do artigo 18.º do citado Decreto-Lei n.º 194/96, de 16 de Outubro.

- 2.3. Acontece, porém, que o Decreto-Lei n.º 194/96, de 16 de Outubro, deve considerar-se, nesta matéria, tacitamente revogado com a entrada em vigor, em 29.08.2004, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho, pelo que, nos termos do artigo 70.º da referida Lei n.º 35/2004, a redução do período normal de trabalho é apenas até o filho perfazer um ano de idade.
- 2.4. Convém realçar o facto de, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 45.º do Código do Trabalho, aplicável ao sector público, por força da alínea *b*) do artigo 5.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprova aquele Código, o trabalhador com um ou mais filhos com deficiência, independentemente da sua idade, tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.
 - 2.4.1. Nos termos do n.º 1 do artigo 111.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta aquele Código, “os regimes de trabalho a tempo parcial e de 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”.
 - 2.4.1.1. Assim, a trabalhadora em causa, poderá recorrer ao horário na modalidade de jornada contínua, previsto no artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de Agosto, que determina a redução de uma hora por dia, por ter uma filha deficiente, independentemente da sua idade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE entende que em matéria de flexibilidade de horário e de redução do período normal de trabalho para assistência a filho com deficiência, até este perfazer um ano ou independentemente da idade, para o sector público, os artigos 18.º a 22.º do Decreto-Lei n.º 194/96, de 16 de Outubro, devem considerar-se revogados, a partir de 29 de Agosto de 2004, pelo n.º 1 do artigo 37.º e pelo n.º 2 do artigo 45.º do Código do Trabalho e pelos artigos 70.º e 111.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE DEZEMBRO DE 2004

Ministério do Trabalho
e da Solidariedade Social

C I T E

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Av. da República, 44 - 2.º e 5.º
1069-033 LISBOA
Tel.: 21 780 37 00
Fax: 21 796 03 02 - 21 780 12 03
E-mail: cite@cite.gov.pt
Site: www.cite.gov.pt