

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Pareceres da CITE no ano de 2005

Pareceres n.º 3

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 2005

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Título: «Pareceres da CITE no ano de 2005»

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 • Site: www.cite.gov.pt

Execução gráfica: Editorial do Ministério da Educação

Depósito legal: 228 070/05

ISBN-13: 978-972-8399-14-6

ISBN-10: 972-8399-14-6

Tiragem: 2000 exemplares

Lisboa, 2006

ÍNDICE

PARECERES DA CITE NO ANO DE 2005

Parecer n.º 1/CITE/2005

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 69/2004 13

Parecer n.º 2/CITE/2005

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 1 – DG/2005 19

Parecer n.º 3/CITE/2005

Não pagamento de subsídio de refeição a trabalhadoras durante a licença por maternidade
Processo n.º 29/2004 23

Parecer n.º 4/CITE/2005

Contagem do tempo de serviço por uso de licença parental
Processo n.º 71/2004 29

Parecer n.º 5/CITE/2005

Parecer nos termos da alínea j) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e do n.º 3 do artigo 133.º do Código do Trabalho
Não renovação de contrato a termo certo de trabalhadora grávida
Processo n.º 42 – CT/2004 31

Parecer n.º 6/CITE/2005

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
Tempo parcial
Processo n.º 3 – TP/2005 39

Parecer n.º 7/CITE/2005

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 2 – DL/2005 43

Parecer n.º 8/CITE/2005

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 6 – DG/2005 47

Parecer n.º 9/CITE/2005

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, 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 4 – DP/2005 55

Parecer n.º 10/CITE/2005

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 5 – DG/2005 59

Parecer n.º 11/CITE/2005

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 7 – DG/2005 63

Parecer n.º 12/CITE/2005

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, 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 10 – DP/2005 67

Parecer n.º 13/CITE/2005

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, 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 9 – DP/2005 73

Parecer n.º 14/CITE/2005

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 11 – DG/2005 77

Parecer n.º 15/CITE/2005

Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 13 – FH/2005 85

Parecer n.º 16/CITE/2005

Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 17 – FH/2005 89

Parecer n.º 17/CITE/2005

Aleitação a efectuar pelo pai, em virtude de a mãe trabalhadora independente se encontrar comprovadamente impossibilitada fisicamente de o fazer

Processo n.º 72/2004 93

Parecer n.º 18/CITE/2005

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 12 – DG/2005 95

Parecer n.º 19/CITE/2005

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 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 14 – DG/2005 99

Parecer n.º 20/CITE/2005

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 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 15 – DG/2005 111

Parecer n.º 21/CITE/2005

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, na sequência de reabertura do processo disciplinar de acordo com o n.º 2 do artigo 436.º do Código do Trabalho

Processo n.º 16 – DG/2005 115

Parecer n.º 22/CITE/2005

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 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 20 – DG/2005 119

Parecer n.º 23/CITE/2005

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 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 18 – DG/2005 125

Parecer n.º 24/CITE/2005

Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 21 – FH/2005 135

Parecer n.º 25/CITE/2005

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 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 19 – DG/2005 139

Parecer n.º 26/CITE/2005

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 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 22 – DG/2005 145

Parecer n.º 27/CITE/2005

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 30 – DP/2005 155

Parecer n.º 28/CITE/2005

Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 26 – FH/2005 163

Parecer n.º 29/CITE/2005

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, nos termos do n.º 1 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 33 – DP/2005 167

Parecer n.º 30/CITE/2005

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 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 31 – DG/2005 175

Parecer n.º 31/CITE/2005

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 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 32 – DG/2005 179

Parecer n.º 32/CITE/2005

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 34 – DG/2005 185

Parecer n.º 33/CITE/2005

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do n.º 1 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 35 – DL/2005 197

Parecer n.º 34/CITE/2005

Parecer nos termos do n.º 3 do artigo 133.º do Código do Trabalho e da alínea j) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Não renovação de contrato de trabalho a termo certo de trabalhadora grávida
Processo n.º 25 – CT/2005 207

Parecer n.º 35/CITE/2005

Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 35 – FH/2005 215

Parecer n.º 36/CITE/2005

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do n.º 1 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 37 – DL/2005 217

Parecer n.º 37/CITE/2005

Utilização interpolada da licença parental e especial

Processo n.º 75/2004 221

Parecer n.º 38/CITE/2005

Parecer nos termos do n.º 3 do artigo 133.º do Código do Trabalho e da alínea j) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Não renovação de contrato a termo certo de trabalhadora lactante
Processo n.º 23 – CT/2005 225

Parecer n.º 39/CITE/2005

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 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 38 – DG/2005 231

Parecer n.º 40/CITE/2005

Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 42 – FH/2005 235

Parecer n.º 41/CITE/2005

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do n.º 1 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 41 – DL/2005 239

Parecer n.º 42/CITE/2005

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do n.º 1 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 44 – DL/2005 245

Parecer n.º 43/CITE/2005

Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 43 – FH/2005 251

Parecer n.º 44/CITE/2005

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do n.º 1 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 46 – DL/2005 255

Parecer n.º 45/CITE/2005

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 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 47 – DG/2005 263

Parecer n.º 46/CITE/2005

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 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 49 – DG/2005 267

Parecer n.º 47/CITE/2005	
Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho	
Processo n.º 48 – FH/2005	269
Parecer n.º 48/CITE/2005	
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, nos termos do n.º 1 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 – DP/2005	271
Parecer n.º 49/CITE/2005	
Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 78.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho	
Processo n.º 53 – TP/2005	275
Parecer n.º 50/CITE/2005	
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 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 – DG/2005	281
Parecer n.º 51/CITE/2005	
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do n.º 1 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 – DL/2005	289
Parecer n.º 52/CITE/2005	
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, incluída em despedimento colectivo, nos termos do n.º 1 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 – DL-C/2005	291
Parecer n.º 53/CITE/2005	
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho	
Processo n.º 62 – DP/2005	295
Parecer n.º 54/CITE/2005	
Jornada Contínua – Artigo 45.º do Código do Trabalho	
Processo n.º 50 – DV/2005	301

Parecer n.º 55/CITE/2005

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do n.º 1 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 – DL/2005 303

Parecer n.º 56/CITE/2005

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, nos termos do n.º 1 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 – DP/2005 311

Parecer n.º 57/CITE/2005

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 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 58 – DG/2005 315

Parecer n.º 58/CITE/2005

Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 67 – FH/2005 319

Parecer n.º 59/CITE/2005

Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 63 – FH/2005 323

Parecer n.º 60/CITE/2005

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, na sequência de reabertura do processo disciplinar de acordo com o n.º 2 do artigo 436.º do Código do Trabalho

Processo n.º 66 – DL/2005 325

Parecer n.º 61/CITE/2005

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 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 70 – DG/2005 329

Parecer n.º 62/CITE/2005	
Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho	
Processo n.º 64 – FH/2005	331
Parecer n.º 63/CITE/2005	
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, incluída em despedimento colectivo, nos termos do n.º 1 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 71 – DP-C/2005	339
Parecer n.º 64/CITE/2005	
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, incluída em despedimento colectivo, nos termos do n.º 1 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 68 – DP-C/2005	345
Parecer n.º 65/CITE/2005	
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do n.º 1 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 72 – DL/2005	347
Parecer n.º 66/CITE/2005	
Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 78.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho	
Processo n.º 74 – TP/2005	351
Parecer n.º 67/CITE/2005	
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do n.º 1 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 73 – DL/2005	361
Parecer n.º 68/CITE/2005	
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 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 75 – DG/2005	363

Parecer n.º 69/CITE/2005	
Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 78.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho	
Processo n.º 76 – TP/2005	369
Parecer n.º 70/CITE/2005	
Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho	
Processo n.º 78 – FH/2005	371
Parecer n.º 71/CITE/2005	
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 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 82 – DG/2005	377
Parecer n.º 72/CITE/2005	
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do n.º 1 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 83 – DL/2005	383
Parecer n.º 73/CITE/2005	
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do n.º 1 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 79 – DL/2005	389
Parecer n.º 74/CITE/2005	
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do n.º 1 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 80 – DG/2005	393
Parecer n.º 75/CITE/2005	
Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho	
Processo n.º 81 – FH/2005	395

PARECER N.º 1/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 69/2004

I – OBJECTO

- 1.1. Em 10.12.2004, a CITE recebeu do Senhor Dr. ..., advogado da empresa ..., S.A., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida, ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, *nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.*
- 1.2. A trabalhadora arguida encontra-se ao serviço da arguente, desde 05.01.2004, e exerce actualmente funções com a categoria profissional de Operadora de 2.ª, nas instalações da empresa, em Carnaxide.
- 1.3. Refere a nota de culpa que *a arguente se dedica à venda dos artigos publicados nos sítios da Internet das sociedades pertencentes ao mesmo grupo de empresas (usualmente denominado ...), das quais faz parte a ..., S.A.*
 - 1.3.1. *Competia à arguida assegurar o atendimento por via telefónica, por e-mail e fax dos clientes on-line dos sítios do ..., ... e ..., bem como, divulgar o serviço on-line destas empresas, informar os clientes das características dos artigos, registar reclamações e sugestões destes.*
 - 1.3.2. *No dia 5 de Setembro de 2004, quando iniciou as suas funções, pelas 13.00 horas, a arguida foi informada pela sua colega ... que havia uma TV Sanyo de 37 cm, que estava a ser publicitada no site ... e com o preço de € 49,00, e que já havia feito uma encomenda para si própria de duas destas televisões, em nome da sua mãe, para que a factura viesse em nome desta.*
 - 1.3.3. A entidade empregadora acusa a arguida e a sua colega ... de terem percebido *que o preço anunciado para a referida televisão era resultado de um erro de escrita, pois era manifestamente improvável que uma televisão daquele tipo pudesse ter um preço de venda ao público tão reduzido e de não ter avisado a arguente dessa situação, pelo contrário, também manifestou intenção de encomendar duas das ditas televisões.*
 - 1.3.4. *Então, com o assentimento da arguida e durante o horário de trabalho de ambas, a colaboradora ... cancelou a encomenda que havia*

feito e fez uma nova de 4 televisores Sanyo de 37 cm, dois para si e dois para a arguida.

- 1.3.5. *Além disso, a arguida e a sua colega ... informaram dois amigos destas, de nome ... e ..., da existência do referido artigo ao preço publicitado, tendo aqueles efectuado, também, duas encomendas de dois televisores Sanyo de 37 cm com o preço de € 49,00.*
- 1.3.6. *No dia 6 de Setembro de 2004, a arguida e a sua colega ..., foram informadas pela Equipa de Merchandisers, de que o preço dos televisores Sanyo de 37 cm estava incorrecto e que o verdadeiro preço do artigo em causa era € 149,00.*
- 1.3.7. *Refere a arguente que, nestes casos, o problema pode ser resolvido de três formas:*
 - a) *Assume, perante o cliente, que o preço indicado resulta de um lapso de escrita, informando o cliente do preço correcto e questionando-o se pretende manter a encomenda por esse preço;*
 - b) *Tenta convencer os clientes a cancelar as encomendas, alegando um qualquer motivo de ordem operacional, evitando reconhecer que se trata de um erro;*
 - c) *Assume o prejuízo resultante do erro e vende os artigos ao preço constante da encomenda.*
- 1.3.8. *No caso em questão, a empresa optou pela segunda solução, tendo a arguida e a sua colega ..., assim como a restante equipa, recebido ordens para contactar os clientes, com o objectivo de tentar de uma forma cordial que estes cancelassem as encomendas, sem que a imagem comercial da arguente ficasse beliscada.*
- 1.3.9. *A arguida e a sua colega ..., assim como a restante equipa, envolveram-se nessa missão, tendo efectivamente conseguido cancelar diversas encomendas dos referidos artigos, tendo omitido sempre que elas próprias haviam feito algumas das encomendas e não as cancelaram.*
- 1.3.10. *Com essa omissão, a arguida e a sua colega ... procuraram criar a ideia de que aquelas encomendas tinham sido feitas por clientes desconhecidos, que se recusavam a cancelar as encomendas, tentando dessa forma levar a arguente a, por razões de imagem comercial e para evitar conflitos com clientes, assumir o prejuízo resultante desse erro, prejuízo esse de € 100,00 por cada um dos televisores Sanyo de 37 cm.*
- 1.3.11. *No dia 9 de Setembro de 2004, a arguida entrou ao serviço às 12.00H e foi informada pela sua colega ... que havia uma TV LCD 76 em que estava a ser publicitada no site da ... com o preço errado de € 34,90, quando o seu preço correcto seria € 3.499, pelo que*

esta efectuou uma encomenda de dois televisores LCD 76 cm com o preço de € 34,90 cada, para ambas, em nome da sua mãe.

- 1.3.12. *À semelhança do que sucedera anteriormente, a arguente, ao aperceber-se que o preço processado no site para a TV LCD 76 cm estava errado, optou por contactar os clientes a fim de os tentar convencer a cancelar as encomendas sem pôr em causa a sua imagem comercial.*
- 1.3.13. *Mais uma vez, a arguida não referiu espontaneamente que havia feito a encomenda, mas a arguente apercebeu-se que o n.º de telefone que constava numa das encomendas dos televisores LCD 76 cm era da colaboradora ..., que confessou que havia efectuado as encomendas supra-referidas, em nome de sua mãe, para si e para a arguida.*
- 1.3.14. *Nos dias 9 e 10 de Setembro de 2004, e após insistência da arguente, a arguida e a sua colega acabaram por cancelar as encomendas que havia feito para si e para os seus amigos ... e ...*
- 1.3.15. *A arguida apercebeu-se que a arguente publicou no seu sítio da Internet, por erro de escrita, preços substancialmente mais baixos do que os pretendidos. Não tendo alertado a arguente para esse facto, permitindo que outras pessoas vissem essa situação e dela tentassem tirar partido, situação que causaria prejuízos patrimoniais directos à ..., S.A, empresa do mesmo grupo da arguente, violando claramente o dever de mútua colaboração e de lealdade em relação à arguente e às empresas do mesmo grupo.*
- 1.3.16. *Mais grave ainda, quando toda a equipa se encontrava empenhada em conseguir o cancelamento das encomendas por parte dos clientes, a arguida omitiu que tinha encomendado também alguns desses artigos, tendo com essa atitude traído definitivamente a confiança da equipa, até porque mais tarde, voltou a não avisar a arguente de outro erro que detectou ainda mais evidente e voltou a encomendar esses artigos.*
- 1.3.17. *Além do mais, a arguida aproveitou-se de informações privilegiadas e retirou tempo ao seu período útil de trabalho em benefício próprio, recusando-se a prestar a devida colaboração e esclarecimentos, mesmo quando foi interpelada para tal pela arguente.*
- 1.3.18. *A arguida tentou obter benefícios ilegítimos em prejuízo de sociedade do grupo de empresas da arguente, no montante de € 3.664,10, correspondente à diferença entre os preços correctos definidos pela ... e os valores dos artigos que encomendou e que estavam erroneamente processados no site daquela.*

1.3.19. *A arguida assumiu para com a arguente uma atitude desleal, traindo de uma forma grave e irreversível a confiança que nela era depositada, pelo que a conduta perpetrada pela arguida constitui uma violação grave e séria dos seus deveres enquanto trabalhadora, violando as alíneas a), b), c), d), e), f) e g) do artigo 121.º do Código do Trabalho, integrando, assim, atento o alegado, justa causa de despedimento, de acordo com o disposto nos n.ºs 1, 2 e nas alíneas a), d) e e) do n.º 3 do artigo n.º 396.º do mesmo Código.*

- 1.4. Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora, através da sua advogada, refere, no essencial que não está proibida de fazer compras através do *site*, cujos preços podem conter promoções acessíveis ao seu poder de compra e que o erro existente no *site* não lhe pode ser imputado.

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. No caso *sub judice*, não se pode responsabilizar a trabalhadora, nem a entidade empregadora o faz, de um erro de escrita na introdução de preços incorrectos no *site* de vendas da empresa, existente na Internet
- 2.3. Também, a trabalhadora não pode ser acusada de ter acedido aquele meio de compras, que não lhe está vedado por qualquer normativo legal ou contratual.
- 2.4. O problema de saber se a trabalhadora arguida tinha obrigação de reconhecer o hipotético erro na introdução dos preços no *site* foi ultrapassado pela comunicação oficial por parte da empresa de que se tratava de um verdadeiro erro que era necessário remediar, através do contacto com os clientes no sentido de cancelar as encomendas por motivos de ordem operacional.
- 2.5. A trabalhadora não só não cancelou as encomendas que tinha feito como era sua obrigação, como ainda promoveu outras, em que o erro existente no *site* implicava um prejuízo muito maior para a empresa.
- 2.6. Posteriormente, a trabalhadora arguida acaba por cancelar todas as encomendas, após a empresa ter descoberto a sua proveniência.
- 2.7. Face aos elementos de prova constantes do processo, considera-se que a entidade patronal ilidiu a presunção a que se alude no ponto 2.1., em virtude de se comprovarem os requisitos necessários ao despedimento com justa causa, nos termos dos n.ºs 1, 2 e das alíneas *a)*, *d)* e *e)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento da trabalhadora grávida ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE JANEIRO DE 2005

PARECER N.º 2/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 1 – DG/2005

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu, em 13 de Janeiro p.p., um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida na empresa ..., ..., nos termos referidos em epígrafe.
- 1.2. A trabalhadora foi admitida pela arguente mediante contrato de trabalho celebrado em 19 de Janeiro de 1999, com a categoria profissional de 2.ª escriturária e as funções de assistente administrativa.
- 1.3. No início de 2004, a trabalhadora passou a integrar a equipa de vendas da divisão profissional da arguente constituída por 7 elementos, dos quais 3 são vendedores, recebendo instruções do supervisor nacional de vendas.
- 1.4. A arguida é acusada de ter realizado visita a empresa do norte, área que não é da sua responsabilidade, contrariando instruções emitidas pela entidade empregadora aquando da reunião para apresentação do programa para o 3.º trimestre de 2004.
- 1.5. A arguente tomou conhecimento de tal visita, quer por fax enviado por uma empresa cliente que manifestou o seu desagrado e solicitou esclarecimentos, quer por informação prestada pelo vendedor da zona norte que, por sua vez, teve conhecimento através de um cliente, cliente esse a quem mostrou fotografias da arguida e a reconheceu.
- 1.6. A arguida é ainda acusada de não ter *falado sobre o assunto* com o seu superior hierárquico no dia em que retomou a sua actividade após as férias e de, face ao pedido efectuado, por *e-mail*, pelo mesmo superior para que relatasse por escrito o sucedido, lhe ter respondido pela mesma via que estaria disponível para prestar esclarecimentos verbalmente.
- 1.7. A arguente considera culposo e grave o comportamento da arguida, classificando-o como *desobediência premeditada (...) a uma ordem expressa (...) dada por um responsável hierarquicamente superior (...) que implicou a lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa ao ser perturbada a implantação territorial das suas vendas e das vendas dos seus clientes (... o que configura) ... motivo e causa de despedimento nos termos (... das) alíneas a) e e) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho (...).*

- 1.8. Foram ouvidas duas testemunhas: o superior hierárquico da arguida e o vendedor responsável pela zona norte. Os depoimentos corroboram a versão contida na nota de culpa.
- 1.9. A arguida apresentou resposta à nota de culpa contraditando as acusações que lhe foram imputadas, designadamente no que se refere à alegada proibição por parte do director de efectuar visita ao cliente do norte, conforme tinha programado.
- 1.10. Em sua defesa, a arguida refere que cumpriu todos os objectivos que lhe foram fixados e junta transcrição da avaliação que lhe foi feita pelo seu superior hierárquico (cfr. fls. 19 a 28 do processo). Tal avaliação é globalmente positiva, sendo apenas realçado como aspecto a melhorar, a falta de experiência da trabalhadora na área de vendas.
- 1.11. A arguida refere que se encontra em estado de gravidez.
- 1.12. Da resposta à nota de culpa consta ainda referência ao facto de, na sequência de tratamento inadequado por parte do seu superior hierárquico, designadamente manifestações de índole sexual, a trabalhadora ter sido dispensada do lugar que ocupava e de, em consequência, ter carecido de baixa médica, situação em que se encontra.
- 1.13. A trabalhadora requereu a audição de duas testemunhas que não foram ouvidas dado que, duas vezes notificada a arguida para as fazer comparecer, não se apresentaram nem justificaram a falta de comparência.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Nos termos dos números 1 e 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.*
Assim sendo, cabendo à CITE emitir o referido parecer (cfr. alínea e) do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho), torna-se necessário avaliar se, no caso *sub judice*, se justifica a aplicação da sanção despedimento, devendo atender-se *no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes* (cfr. n.º 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho).
- 2.2. Dispõe o n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho que *o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.*

Ora, a trabalhadora é acusada de ter desobedecido premeditadamente a uma ordem expressa dada por um superior hierárquico, *in casu* foi informada de que não deveria efectuar visita ao cliente do norte, e de tal desobediência ter implicado a lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa por ter perturbado a implantação territorial das vendas.

No que respeita à prova dos factos, é de realçar que ambas as testemunhas ouvidas no âmbito do processo confirmam que houve uma ordem no sentido de a trabalhadora não efectuar visita ao cliente do norte. Tendo realizado a aludida visita, entende a arguente que a trabalhadora perturbou a implantação territorial de vendas e que, com essa conduta, afectou interesse patrimoniais sérios da empresa.

De facto, a arguida desobedeceu ilegalmente a uma ordem dada por um responsável hierarquicamente superior. E por essa razão lesou interesses patrimoniais sérios da empresa? Não parece que um fax remetido por um cliente da empresa manifestando o seu desagrado pela visita da trabalhadora a um seu cliente possa ser considerado como lesivo de interesses patrimoniais sérios da empresa.

A arguente não apresenta prova de prejuízos sérios que tenha sofrido, apenas alega perturbação na implantação territorial das suas vendas e dos seus clientes, o que não logrou comprovar.

- 2.3. Embora a conduta da trabalhadora, por ter desobedecido, seja susceptível de aplicação de uma sanção disciplinar, não é de esquecer que o despedimento é a mais gravosa de entre o leque das sanções aplicáveis, devendo apenas ser considerada quando não restam quaisquer dúvidas acerca da gravidade do comportamento do trabalhador e das respectivas consequências para a entidade empregadora. Tal é a filosofia subjacente ao artigo 367.º do Código do Trabalho que dispõe que *a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.*

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, não se enquadrando a conduta da trabalhadora nas normas que prevêm o despedimento e tratando-se de uma trabalhadora grávida, o despedimento configuraria uma discriminação em função do sexo, por motivo de maternidade, violadora dos princípios contidos no n.º 2 do artigo 22.º e no n.º 1 do artigo 23.º, ambos do Código do Trabalho, que consagram o direito à igualdade e a proibição de discriminação, respectivamente, pelo que a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE FEVEREIRO DE 2005, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA

PARECER N.º 3/CITE/2005

Assunto: Não pagamento de subsídio de refeição a trabalhadoras durante a licença por maternidade
Processo n.º 29/2004

I – OBJECTO

- 1.1. Em 13/02/02, a CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, recebeu do ... Sindicato ..., uma queixa sobre o assunto mencionado em epígrafe.
- 1.2. Com efeito, refere aquele Sindicato que *os ... não pagaram subsídio de refeição às suas trabalhadoras, que estiveram em licença por maternidade, no período compreendido entre 26 de Junho de 1987 a 19 de Fevereiro de 1999* e que a Comissão emitiu o parecer n.º 17/CITE/96, que veio a criar no espírito do Sindicato aquele “direito” como um direito certo e indiscutível.
- 1.3. Acrescentando o Sindicato que face à posição tomada pelos ... pretende ver clarificado *de uma vez por todas*, se as trabalhadoras em licença por maternidade *têm ou não direito ao subsídio de refeição*.
- 1.4. Em 04/03/02, os serviços da CITE enviaram o ofício n.º ..., dirigido ao Director do Departamento de Recursos Humanos dos ..., no qual informaram que, sobre a matéria em apreço, a Comissão já se tinha pronunciado por diversas vezes, tendo inclusive emitido o parecer n.º 17/CITE/96, que foi aprovado na reunião de 2 de Outubro de 1996, e enviado à ..., S.A., em 11 de Outubro de 1996, cuja cópia se juntou.
- 1.5. Em 05/03/02, os serviços da CITE enviaram o ofício n.º ... ao Sindicato, no qual deram conhecimento das diligências encetadas.
- 1.6. Em 12/06/02, os serviços da Comissão receberam um ofício do Director do Departamento de Recursos Humanos dos ... informando que nem a Constituição nem a Lei da Maternidade e da Paternidade *impõem, à Empresa ..., o pagamento do subsídio de refeição nas situações de maternidade e paternidade dos trabalhadores subscritores da Caixa Geral de Aposentações*.
- 1.7. Acrescentando o Director do Departamento de Recursos Humanos que *a maioria das decisões jurisprudenciais de 1.ª instância e a maioria das decisões dos Tribunais de Relação são favoráveis à posição dos ..., absolvendo a empresa, do pedido do subsídio de refeição nas situações de maternidade das trabalhadoras subscritoras da CGA*.
- 1.8. Os trabalhadores admitidos antes de 19 de Março de 1992 encontram-se abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, apesar de lhes ser aplicados alguns aspectos do regime público e de serem subscritores da

Caixa Geral de Aposentações, sendo as suas pensões de aposentação integralmente suportadas por um fundo de pensões, constituído ao abrigo do Decreto-Lei n.º 396/86, de 25 de Novembro e não pela CGA.

- 1.9. Aos trabalhadores do regime privativo dos ..., durante a licença por maternidade/paternidade/adopção, por força do artigo 30.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 49 368, de 10 de Novembro de 1969, é garantido o pagamento da retribuição por inteiro e das respectivas diuturnidades e de outros valores resultantes de actualização salarial, promoção automática ou vencimento de diuturnidades.
- 1.10. *O subsídio de refeição não tem natureza retributiva, e destina-se a compensar os trabalhadores das despesas com a refeição principal do dia em que prestam serviço efectivo durante, pelo menos, 3 horas, só sendo atribuído nas situações e respeitados os condicionalismos previstos na cláusula 148.ª do Acordo de Empresa em vigor.*
- 1.11. *Apesar de tudo o que anteriormente se expôs (.....) a empresa decidiu atribuir um subsídio social de refeição aos trabalhadores subscritores da Caixa Geral de Aposentações, com efeitos, a partir de 16 de Junho de 2000, durante as licenças de maternidade e paternidade.*
- 1.12. Em 02/07/02, a CITE solicitou ao Director do Departamento de Recursos Humanos dos ... que informasse esta Comissão sobre se o valor diário do subsídio social de refeição pago aos/às trabalhadores/as subscritores/as da Caixa Geral de aposentações, durante a licença por maternidade ou por paternidade, equivale ao subsídio de refeição pago diariamente aos/às trabalhadores/as da empresa ...
- 1.13. Em 23/07/02, a CITE recebeu uma comunicação escrita do Director do Departamento de Recursos Humanos dos ... informando que ... *o valor atribuído é equivalente ao valor atribuído pela segurança social ..., e corresponde ao montante da fracção do subsídio de refeição sujeita a desconto para a taxa social única (TSU).*
- 1.14. Em 31/07/02, a CITE solicitou àquela entidade que informasse qual o valor do montante diário do subsídio de refeição pago aos trabalhadores/as da empresa, bem como o valor diário do subsídio social de refeição pago aos trabalhadores/as durante a licença por maternidade/paternidade.
- 1.15. Em 30/08/02, a CITE recebeu uma comunicação escrita da DRH dos ... informando que *o subsídio de refeição é pago a todos os trabalhadores e de acordo com as regras enunciadas na cláusula 148.ª do Acordo da Empresa, tendo o valor diário de € 7,80.*
- 1.16. O subsídio social de refeição é pago aos trabalhadores que pertencem ao regime privativo de previdência dos ..., nas situações de licença por maternidade/paternidade, tendo o valor diário de € 2,56, valor esse equivalente à

fracção do subsídio de refeição sujeita a tributação e correspondente ao montante que releva para o cálculo do subsídio de maternidade/paternidade que é pago pela Segurança Social, às trabalhadoras/es pertencentes ao regime geral da Segurança Social.

- 1.17. Em 02/12/02, a CITE solicitou à Direcção do Sindicato ... que confirmasse se aos trabalhadores nas situações de licença por maternidade/paternidade é pago o subsídio social de refeição instituído pela empresa em 6 de Julho de 2000, no valor de € 2,56.
- 1.18. Em 15/09/03, a CITE recebeu uma comunicação escrita do Secretariado Nacional do ... informando não ter sido pago o subsídio social de refeição às trabalhadoras que estiveram de licença por maternidade, no período compreendido entre 26/06/87 e 19/02/99.
- 1.19. Em 19/09/03, a CITE enviou o ofício n.º ... dirigido à DRH dos ..., ao qual anexou cópia da comunicação referida em 1.18. e solicitou àquela entidade que se pronunciasse sobre o seu conteúdo.
- 1.20. Em 3/11/03, a CITE recebeu uma comunicação escrita do Conselho de Administração dos ... informando que o Acordo de Empresa, subscrito por todas as associações sindicais representativas dos trabalhadores, não determina o pagamento do subsídio de refeição nas situações de ausência por maternidade, e que o subsídio social de refeição é pago às trabalhadoras subscritoras da CGA, desde 16/06/00.
- 1.21. Em resposta ao ofício indicado no ponto 1.20. do presente parecer, a CITE enviou o ofício n.º ... dirigido ao Administrador dos ..., no qual referiu o entendimento sobre a matéria.
- 1.22. Em 18/12/03, a CITE recebeu uma comunicação escrita do Administrador dos ... a reiterar o entendimento sobre a matéria constante das várias comunicações enviadas à CITE.
- 1.23. Em 23/06/04, a CITE enviou o ofício n.º ..., dirigido à Direcção do ... a solicitar o envio de documentação que comprove o período em que as trabalhadoras estiveram de licença por maternidade.
- 1.24. Em 12/07/04, a CITE recebeu uma comunicação do Secretariado do Sindicato ... a remeter cópia de documentos constantes dos processos individuais das trabalhadoras a quem não foi pago o subsídio de refeição, durante a licença por maternidade.
- 1.25. Em 20/07/04, a CITE enviou o ofício n.º ..., dirigido aos ..., no qual solicitou informação sobre se se confirmava que às trabalhadoras mencionadas não tinha sido pago subsídio de refeição, durante a licença por maternidade.

- 1.26. Em 15/09/04, a CITE recebeu uma comunicação dos ... a confirmar que às citadas trabalhadoras não foi pago subsídio de refeição, durante a licença por maternidade e a reiterar o entendimento sobre a matéria.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Dado a maternidade e a paternidade constituírem valores sociais eminentes a proteger pela sociedade e pelo Estado nos termos do n.º 2 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa, o n.º 3 do artigo 68.º da CRP veio consagrar que *as mulheres têm direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.*
- 2.2. De acordo com estes princípios constitucionais, e no que se refere às faltas por motivo de licença por maternidade, estabelecia o artigo 18.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril – lei aplicável à data, nas redacções dadas pelas Leis n.os 17/95, de 9 de Julho, 102/97, de 13 de Setembro e 18/98, de 28 de Abril, que aquelas faltas não determinavam perda de quaisquer direitos, sendo consideradas, para todos os efeitos, como prestação efectiva do trabalho, salvo quanto à remuneração.
- 2.3. Relativamente à matéria remuneração – o artigo 19.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, lei aplicável à data, nas redacções anteriormente referidas, estabelecia o regime a seguir para o pagamento da remuneração, sendo que, durante as licenças referidas no artigo 9.º (Licença por maternidade) a trabalhadora tinha direito a um subsídio de maternidade aferido de acordo com os artigos 9.º e 10.º do Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril, quando abrangida pela Segurança Social ou à remuneração, quando abrangida pelo regime de protecção social aplicável à função pública.
- 2.4. A Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, é aplicável aos ... por força do estipulado no artigo 8.º ao tempo. Tratando-se de trabalhadoras que descontam como os funcionários públicos para a Caixa Geral de Aposentações, embora abrangidas por um regime privativo da empresa que não contempla a situação em análise, deverá esta lacuna ser integrada em conformidade com o que está regulado que aponta para a atribuição do subsídio de refeição, no âmbito da administração pública, que prevê que a licença por maternidade não implique perda de retribuição nem de quaisquer regalias, face ao contido no preceituado no n.º 3 do artigo 68.º da CRP e ao constante no n.º 1 do artigo 18.º da Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade, lei aplicável à data.
- 2.5. O facto de o Acordo de Empresa, no n.º 1 da cláusula 148.^a, estabelecer que o subsídio de refeição só é devido nos dias em que é prestado serviço, durante pelos menos três horas, não permite afirmar que o mesmo não seja

pago durante a licença por maternidade, tendo em consideração que esta licença é considerada prestação efectiva de trabalho, ao tempo pelo n.º 1 do artigo 18.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, sendo esta a norma que prevalece sobre a do n.º 1 da cláusula 148.ª do Acordo.

- 2.6. Quanto à alegação invocada por parte da empresa para não pagar o subsídio de refeição, durante a licença por maternidade, devido ao facto de o mesmo não ser considerado retribuição, importa referir que o Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro – diploma em vigor à data – sobre o direito à igualdade no trabalho e no emprego, na alínea c) do seu artigo 2.º, englobava no conceito de remuneração, designadamente o subsídio de alimentação, e o Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969, diploma em vigor também à data, no seu artigo 82.º, referia que a retribuição compreendia a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie (actual n.º 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho).
- 2.7. Por outro lado, a jurisprudência sobre a matéria não é unânime, uma vez que alguma jurisprudência do Tribunal da Relação de Lisboa considera que deve ser reconhecido o pagamento de subsídio de refeição às trabalhadoras dos ... subscritoras da Caixa Geral de Aposentações, durante a licença por maternidade, e o Tribunal da Relação de Coimbra pronuncia-se em sentido contrário.
- 2.8. Face ao que precede, não existem razões para que a CITE assumia posição diferente daquela que assumiu nos pareceres n.ºs 13/CITE/91, 17/CITE/96 e 5/CITE/01, devendo os ... proceder ao pagamento do valor dos montantes descontados durante o período da licença por maternidade, a título de subsídio de refeição, às trabalhadoras subscritoras da Caixa Geral de Aposentações, ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ... e ...

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao que antecede, a Comissão recomenda aos ..., S.A. que proceda ao pagamento do valor dos montantes descontados durante o período da licença por maternidade a título de subsídio de refeição, às trabalhadoras subscritoras da Caixa Geral de Aposentações, ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ... e ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE FEVEREIRO DE 2005

PARECER N.º 4/CITE/2005

Assunto: Contagem do tempo de serviço por uso de licença parental
Processo n.º 71/2004

I – OBJECTO

- 1.1. Em 07.09.2004, a CITE recebeu uma carta da Senhora Dr.^a ..., professora do ensino básico e secundário, que solicita um parecer sobre o assunto referido em epígrafe.
- 1.2. Com efeito, aquela professora, como funcionária pública, pretende saber se os 48 dias de Licença Parental, que gozou para assistência à sua segunda filha ..., em Abril/Maio de 2002, lhe devem ser contados como tempo de serviço, para efeitos de antiguidade e promoção na carreira.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Em Abril/Maio de 2002, estava em vigor a Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade, publicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, que foi regulamentada para o sector privado, através do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, não o tendo sido para o sector público, nomeadamente no que respeita à licença parental.
- 2.2. Efectivamente, a Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade, publicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, que é aplicável aos sectores público e privado, consagra o direito à licença parental no seu artigo 17.º e alguns dos seus efeitos no n.º 3 do artigo 23.º e no artigo 29.º, que se aplicam às licenças parental e especial.
 - 2.2.1. Segundo estes preceitos, o(s) período(s) de licença parental *são tomados em consideração para a taxa de formação das pensões de invalidez e velhice dos regimes de segurança social e são tomados em conta para o cálculo das pensões devidas pelos regimes de protecção social, em caso de invalidez ou velhice.*
- 2.3. Para o sector privado, o n.º 5 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, estabelece que *a licença parental não determina a perda de quaisquer direitos, sendo considerada como prestação efectiva de serviço para todos os efeitos, salvo quanto à remuneração.*
- 2.4. Para o sector público, nada foi regulamentado nesta matéria, apesar de estarem previstas normas necessárias à execução da Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade, publicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, a aprovar pelo Governo, no prazo de 120 dias, conforme artigo 33.º.

- 2.5. Não tendo sido aprovadas as referidas normas de execução para o sector público, nomeadamente no que respeita à licença parental, existe uma lacuna da lei que deve ser integrada por analogia com a regulamentação já existente, nesta matéria, para o sector privado, dado que não se vislumbram quaisquer razões que justifiquem regulamentação diversa, como de facto o confirma a regulamentação do Código do Trabalho, aprovada recentemente, também, para o sector público, conforme artigo 101.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 2.6. Assim, nos termos do n.º 5 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, que regulamenta a Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade para o sector privado, *a licença parental não determina a perda de quaisquer direitos, sendo considerada como prestação efectiva de serviço para todos os efeitos, salvo quanto à remuneração.*
- 2.7. Ora, devendo aplicar-se, por analogia, ao sector público, a citada regulamentação do sector privado, em matéria de licença parental, não podem ser descontados da antiguidade de qualquer funcionário ou agente da Administração Pública, os dias gozados no exercício do direito àquela licença, em virtude de esta não determinar a perda de quaisquer direitos, sendo considerada como prestação efectiva de serviço para todos os efeitos, salvo quanto à remuneração.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, a CITE é de parecer que a professora ..., como funcionária pública, tem direito a que os 48 dias de Licença Parental, que gozou para assistência à sua segunda filha ..., em Abril/Maio de 2002, lhe sejam contados como tempo de serviço, para efeitos de antiguidade e promoção na carreira.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE FEVEREIRO DE 2005, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DO MINISTÉRIO DAS CIDADES, ADMINISTRAÇÃO LOCAL, HABITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL

PARECER N.º 5/CITE/2005

Assunto: Parecer nos termos da alínea j) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e do n.º 3 do artigo 133.º do Código do Trabalho
Não renovação de contrato a termo certo de trabalhadora grávida
Processo n.º 42 – CT/2004

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu, em 3 de Agosto de 2004, exposição da trabalhadora grávida ..., cujo conteúdo é, em síntese, o seguinte:

A signatária, funcionária da ... com sede em ..., (...), confirmou o seu estado de gravidez no passado dia 28 de Junho por atestado médico com a mesma data (...).

Não obstante o facto, a empresa veio à data de 29/06/04, e por mim recepcionada a 30/06/04, (...), comunicar a não renovação do segundo contrato de trabalho a termo certo, de 8 meses, tendo, entretanto, admitido um funcionário, supostamente para me substituir.

Tendo solicitado a essa Comissão a confirmação da não comunicação por parte da empresa supra-referida da não renovação do contrato, como era sua obrigação, faço-o agora, juntando para o efeito, para melhor entendimento, cópias dos já referidos documentos.

Mais informo que para a minha substituição foi já admitida outra funcionária.

- 1.2. Em anexo à exposição da trabalhadora, constam os seguintes elementos:
- 1.2.1. Informação escrita da trabalhadora e dirigida à direcção da ..., acompanhada de atestado médico comprovativo do estado de gravidez, datada de 28 de Junho de 2004.
- 1.2.2. Carta da empresa ..., datada de 29 de Junho de 2004, comunicando à trabalhadora que aquela empresa não pretendia renovar o contrato de trabalho a termo certo, o qual terminou em 31 de Julho de 2004.
Refere ainda que, (...) *embora neste momento para que a empresa mantenha a sua normal laboração, prescindida dos seus serviços, fica desde já um agradecimento pela forma com que se dedicou à nossa empresa, ficando na expectativa de poder voltar a contar com a sua colaboração num futuro próximo.*
É igualmente anexado o aviso de recepção da referida carta.
- 1.2.3. Certificados de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença, pelos períodos de 29.06.04 a 10.07.04 e de 11.07.04 a 10.08.04.

1.3. Em 6 de Agosto de 2004, ao abrigo do n.º 1 do artigo 3.º da Lei n.º 9/2001, de 21 de Maio, a CITE solicitou ao Senhor Inspector-Geral do Trabalho a realização de uma intervenção com vista à verificação concreta de prática discriminatória, uma vez que da análise dos documentos remetidos a esta Comissão colocaram-se dúvidas sobre a legalidade da utilização da contratação a termo certo, tanto mais que a não renovação do contrato não foi comunicada à CITE, e que segundo indicação da trabalhadora, *para a minha substituição foi já admitida outra funcionária*, o que conduziu à suspeita da existência de indícios de discriminação com base no sexo em virtude da maternidade.

1.4. Em 24 de Novembro de 2004, a CITE recebeu do Senhor Inspector-Geral do Trabalho, cópia da informação elaborada na Delegação de ... sobre o assunto em análise, cujo conteúdo é o seguinte:

(...) a empresa dedica-se à actividade de exploração de apartamentos turísticos possuindo várias unidades em ... e ...;

A trabalhadora ... foi admitida em 01/04/03 com a categoria de Recepcionista Estagiária com contrato de trabalho a termo certo, válido por oito meses e o qual foi objecto de uma renovação tendo como justificação para a sua celebração na cláusula 9.ª “Acréscimo excepcional da actividade”;

A trabalhadora impetrante genericamente exercia as suas funções em várias dessas unidades rotativamente, preenchendo os dias de descanso dos trabalhadores de algumas unidades. Contudo, ultimamente, através dos mapas de horário de trabalho constatou-se que as suas funções foram exercidas predominantemente no empreendimento ... como recepcionista de 2.ª;

A empresa admitiu 2 trabalhadores por contrato de trabalho a termo certo no período que medeia 29/06/2004 e 01/08/2004, nomeadamente em 01/07/2004 e 01/08/2004 para as categorias de recepcionista, sendo que nenhuma destas trabalhadoras ocupou efectivamente o posto de trabalho da trabalhadora Também renovou em 01/07/2004 os contratos de trabalho a termo certo a 2 trabalhadoras com a categoria de recepcionista;

O posto de trabalho ocupado nos últimos tempos pela trabalhadora grávida foi ocupado pelo trabalhador ..., recepcionista estagiário e admitido por contrato a termo certo em 07/06/2004;

Aquando da cessação do contrato de trabalho a entidade empregadora emitiu a declaração mod. 346 donde constava no motivo da cessação “falta de disponibilidade da funcionária para a função exercida”, não nos parecendo que esta justificação esteja em consonância com o motivo justificativo da celebração do contrato a termo nem com motivo não imputável ao trabalhador;

(...)

Assim a análise dos factos e da estrutura da empresa demonstram que a mesma procede à admissão de trabalhadores ao longo do ano recorrendo a

contratação a termo certo para diversas categorias profissionais, embora predominantemente aquando da aproximação do período da chamada “estação alta”, sem contudo ter em conta o cumprimento do estabelecido no n.º 3 do artigo 131.º do Código do Trabalho “... a indicação do motivo justificativo da aposição do termo deve ser feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado”. Sobre esta matéria foi instaurado auto de advertência à entidade empregadora para que sejam considerados sem termo os contratos celebrados com os trabalhadores ainda ao seu serviço, por se considerarem insuficientes as referências exigidas na alínea e) do n.º 1 do artigo 131.º da Lei n.º 99/2003;

Quanto ao estipulado no n.º 1 do artigo 132.º do Código do Trabalho torna-se matéria de averiguação mais complexa uma vez que a estrutura organizacional da empresa, com vários estabelecimentos (9 no total) e em que os seus trabalhadores podem exercer as suas funções “no estabelecimento da sede ou noutra a designar pelo primeiro outorgante” o que efectivamente corresponde à realidade. Assim é difícil enquadrar e apurar que “a nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho” configure a violação do n.º 1 do artigo 132.º do Código do Trabalho.

Não tendo sido comunicado pela entidade empregadora à CITE o motivo da não renovação do contrato de trabalho a termo da trabalhadora grávida, facto que se confirmou, foi instaurado o pertinente auto de notícia.

Em anexo à informação transcrita, consta ainda a declaração de situação de desemprego, datada de 02/08/2004, com a descrição da situação que motivou a cessação do contrato.

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
- 2.2. Com a entrada em vigor do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, em 1 de Dezembro de 2003, o empregador passou a ter o dever de comunicar, no prazo máximo de cinco dias úteis, à CITE o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, no estrito cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 133.º do Código do Trabalho.

¹ Vide n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

2.3. Tal disposição, inovadora no ordenamento jurídico laboral, vem permitir um melhoramento na protecção das trabalhadoras durante a gravidez e após o parto, criando um mecanismo de controlo dos motivos de não renovação de contratos a termo, situação que se encontrava sem tratamento no anterior bloco legislativo. Tal inovação reveste especial importância, uma vez que a cessação dos efeitos deste tipo de contratos que opera por caducidade, no termo do período para o qual foram realizados, não era objecto de qualquer fiscalização no que respeita a matéria de protecção de trabalhadoras durante a gravidez e após o parto, estando então prevista essa protecção, apenas para a cessação de contratos de trabalho que ocorressem por despedimento.

Ficava, assim, por analisar na perspectiva da protecção da maternidade, uma parte substancial das relações laborais, tituladas por este tipo de contratos.

2.4. Conforme atrás referido, a alteração desta situação veio determinar o dever de a entidade empregadora comunicar o motivo da não renovação, permitindo, nos termos das competências cometidas a esta Comissão pelo artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, designadamente a alínea j) do n.º 1, analisar essas comunicações.

2.5. No caso em análise, a entidade empregadora não cumpriu o disposto no referido artigo 133.º do Código do Trabalho, e não comunicou o motivo da não renovação do contrato.

A trabalhadora grávida a quem não foi renovado o contrato a termo certo, solicitou esta informação à CITE indicando que já teria ocorrido a sua substituição por admissão de outra funcionária.

2.5.1. Em face desta exposição, a CITE, ao abrigo das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, e do n.º 1 do artigo 3.º da Lei n.º 9/2001, de 21 de Maio, em vigor à data dos factos, entendeu solicitar a realização de uma intervenção com vista à verificação concreta de prática discriminatória, uma vez que da análise dos documentos remetidos colocaram-se dúvidas sobre a legalidade da utilização da contratação a termo certo, o que leva a suspeitar da existência de indícios de discriminação com base no sexo em virtude da maternidade.

2.6. A averiguação realizada pela IGT – Delegação de ..., esclarece as seguintes questões directamente relacionadas com o âmbito de competências da CITE, no caso em apreço:

– *A trabalhadora ... foi admitida em 01/04/03 com a categoria de rececionista estagiária com contrato de trabalho a termo certo, válido por oito meses e o qual foi objecto de uma renovação tendo como justificação para a sua celebração na cláusula 9.ª “Acréscimo excepcional da actividade”*

– *Aquando da cessação do contrato de trabalho a entidade empregadora emitiu a declaração mod. 346 donde constava no motivo da cessação “falta de disponibilidade da funcionária para a função exercida”, não nos parecendo que esta justificação esteja em consonância com o motivo justificativo da celebração do contrato a termo nem com motivo não imputável ao trabalhador;*

– *Não tendo sido comunicado pela entidade empregadora à CITE o motivo da não renovação do contrato de trabalho a termo da trabalhadora grávida, facto que se confirmou, foi instaurado o pertinente auto de notícia.*

2.6.1. A análise das averiguações referidas no ponto antecedente determina as seguintes conclusões:

a) O motivo da não renovação não se coaduna com o motivo justificativo do contrato a termo certo: *motivo da cessação “falta de disponibilidade da funcionária para a função exercida” – justificação para a sua celebração na cláusula 9.ª “Acréscimo excepcional da actividade”.*

b) Também, com base nos documentos apresentados pela trabalhadora (certificados de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença), sabe-se que esta esteve ausente da empresa nos períodos de 29/06/2004 a 10/07/2004 e de 11/07/2004 a 10/08/2004.

Quer esta ausência tenha sido juridicamente qualificada de baixa por doença, quer tenha sido qualificada como licença anterior ao parto na situação de risco clínico, situação que não resulta completamente esclarecida, sabendo-se contudo que a trabalhadora apresentou atestado médico confirmativo do seu estado de gravidez, com data de 28/06/2004, em caso algum as ausências referidas podem ser consideradas como facto imputável à trabalhadora.²

Ora, uma vez que o fundamento utilizado não corresponde ao disposto no n.º 1 do artigo 132.º do Código do Trabalho, não se sabe o que se entende por *falta de disponibilidade da funcionária para a função exercida*.

c) O contrato em causa terminou no dia 31/07/2004.

Segundo o relatório apresentado pela IGT, entre 29/06/2004 e 1/08/2004, a empresa contratou mais duas trabalhadoras em regime de contrato a termo certo para a categoria de recepcionista. Em 01/07/2004, renovou dois contratos de trabalho a termo certo a duas trabalhadoras com a categoria de recepcionis-

² Vide alínea *d*) do n.º 1 do artigo 225.º, n.º 3 do artigo 35.º e alínea *a*) do n.º 1 do artigo 50.º do Código do Trabalho.

tas e o posto de trabalho da exponente foi ocupado por trabalhador admitido por contrato a termo certo em 07/06/2004.

- i) Ainda que do referido relatório conste a menção da dificuldade em apurar que *a nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho configure a violação do n.º 1 do artigo 132.º do Código do Trabalho*, terá de se atender ao que se dispõe no n.º 1 do artigo 27.º desse mesmo Código, designadamente quando se refere que: *toda a exclusão ou restrição de acesso de um candidato a emprego ou trabalhador em razão do respectivo sexo a qualquer actividade profissional ou à formação exigida para ter acesso a essa actividade constitui uma discriminação em função do sexo*, e atender também ao que se refere sobre esta matéria no considerando décimo segundo da Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002: *O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos de princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher durante e após a gravidez. Tem além disso deliberado repetidas vezes que qualquer tratamento desfavorável das mulheres relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual directa. (...) O Tribunal de Justiça reconheceu a protecção dos direitos das mulheres no emprego, principalmente no que respeita ao direito de retomar o mesmo posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente, em condições de trabalho não menos favoráveis, bem como a beneficiar de quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que teriam tido direito durante a sua ausência.*
- ii) Também sobre esta matéria, o Acórdão *MELGAR*, do Tribunal de Justiça, de 4 de Outubro de 2001, ao decidir a título prejudicial sobre a interpretação do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, nomeadamente o seu décimo quinto considerando que visa proteger estas trabalhadoras contra o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, o que poderia prejudicar o seu estado de saúde físico e psíquico, vem referir o seguinte:
- O artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, (...) tem efeito directo e deve ser interpretado no sentido de que, na ausência de medidas de transposi-*

ção tomadas por um Estado-membro no prazo prescrito por essa directiva, confere aos particulares direitos que eles podem fazer valer perante um órgão jurisdicional nacional contra as autoridades desse Estado.(...)

46. Todavia, tal como salientaram tanto o advogado-geral, (...), como a Comissão, em certas circunstâncias, a não renovação de um contrato com duração determinada é susceptível de se analisar como uma recusa de recrutamento. Ora, é de jurisprudência constante que uma recusa de contratação de uma trabalhadora, julgada porém apta a exercer a actividade em causa, em razão do seu estado de gravidez, constitui uma discriminação directa baseada no sexo. (...)

47. (...) embora a proibição de despedimento prevista no artigo 10.º da Directiva 92/85 se aplique tanto aos contratos de trabalho com duração indeterminada como aos celebrados com duração determinada, a falta de renovação de tal contrato, quando este chegou ao seu termo normal, não poderá ser considerada como um despedimento proibido pela referida disposição. Todavia, na medida em que a não renovação de um contrato de trabalho com duração determinada seja motivada pelo estado de gravidez da trabalhadora, constitui uma discriminação directa em razão do sexo. (...)

- d) De facto, e nos termos do n.º 3 do artigo 23.º do Código do Trabalho, incumbe ao empregador provar que as diferenças de condições de trabalho não assentam em nenhum dos factores indicados, nomeadamente o sexo.
Ao não comunicar, à CITE, o motivo da não renovação do contrato a termo da trabalhadora grávida, a entidade empregadora não demonstrou as razões para a cessação do contrato.
- e) Não obstante esta circunstância, uma trabalhadora que viu cessar o seu contrato de trabalho no termo do prazo para o qual foi realizado, por razões diversas daquelas que fundamentaram a sua contratação a termo certo, concretamente – acréscimo excepcional da actividade – e sem qualquer fundamento legal para o efeito, gozando essa trabalhadora de uma especial protecção em consequência do seu estado de gravidez, tal facto determina a existência de discriminação com base no sexo em virtude da maternidade.
- f) Para além do auto de notícia instaurado pela Inspeção-Geral do Trabalho, para efeitos do n.º 3 do artigo 655.º do Código do Trabalho, este facto constitui nos termos da lei uma contra-ordenação muito grave, para efeitos do artigo 642.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. A CITE considera que, nos termos do ponto 2.6.1. deste parecer, tanto os factos descritos pela trabalhadora, e respectivos documentos, assim como as conclusões apuradas pela Inspeção-Geral do Trabalho – Delegação de ..., configuram uma discriminação com base no sexo da trabalhadora grávida ...
- 3.2. Não obstante o auto de notícia instaurado pela Inspeção-Geral do Trabalho, para efeitos do n.º 3 do artigo 655.º do Código do Trabalho, a discriminação com base no sexo constitui uma contra-ordenação muito grave, nos termos do artigo 642.º do Código do Trabalho, pelo que se verifica uma acumulação de infracções.
- 3.3. Em face das conclusões supra-indicadas a CITE delibera, para efeitos da alínea *g*) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, notificar o presente parecer à Inspeção-Geral do Trabalho e, no cumprimento das alíneas *a*) e *b*) do artigo 66.º do Código do Procedimento Administrativo, notificar de igual forma a trabalhadora e a sua entidade empregadora.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE FEVEREIRO DE 2005

PARECER N.º 6/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio à prestação de trabalho a tempo parcial, nos termos dos n.ºs 2 e 6 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Tempo parcial
Processo n.º 3 – TP/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 31.01.05, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio à prestação de trabalho a tempo parcial, nos termos dos n.ºs 2 e 6 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, apresentado pela representante legal da empresa ..., L.^{da}, relativo à trabalhadora mencionada em epígrafe.
- 1.2. Do primeiro requerimento da trabalhadora, enviado à empresa em 30/12/04, consta o pedido de autorização para trabalhar a tempo parcial, pelo prazo previsível de dois anos, para acompanhamento dos dois filhos menores, com idades compreendidas entre 1 e 7 anos, conforme atestado passado pela Junta de Freguesia de ...
- 1.3. Mais consta do mencionado requerimento que o pai das crianças se encontra impossibilitado de lhes prestar o apoio necessário, e que o mesmo não se encontra em situação de trabalho a tempo parcial.
- 1.4. Do segundo requerimento da interessada, enviado à empresa em 03/01/05, consta que o horário a praticar é de 20 horas semanais, a prestar de 2.ª feira a 6.ª feira, entre as 10 horas e as 14 horas. Em anexo, junta-se declaração da trabalhadora, sob compromisso de honra, de que as crianças fazem parte do seu agregado familiar e que o outro progenitor não se encontra em situação de trabalho a tempo parcial, nem se encontra esgotado o período máximo de duração deste regime de trabalho.
- 1.5. A entidade empregadora fundamenta a recusa da pretensão da trabalhadora, com base nos seguintes factos:
 - 1.5.1. A trabalhadora exerce as suas funções na loja situada no *Centro Comercial ...*, local para onde foi transferida em 02/12/04 *após ... longa e reiterada insistência em regressar à loja onde já tinha exercido funções e por motivo de reforço de pessoal para fazer face ao aumento de actividade que ocorre nesse período.*
 - 1.5.2. Na loja em questão exercem funções quatro trabalhadoras, sendo necessário apenas três trabalhadoras a tempo inteiro para permitir o funcionamento normal e possibilitar que o estabelecimento seja rentável. Após o ... *período natalício e de inventário ...*, o empregador pretendia transferir uma das trabalhadoras para outra loja.

- 1.5.3. Se fosse autorizada a prestação de trabalho a tempo parcial, ... *o empregador ver-se-ia privado da prestação de uma funcionária todas as tardes e igualmente aos sábados de manhã, alturas de maior movimento na loja.*
- 1.5.4. Caso o empregador transferisse uma das trabalhadoras, ficaria com três funcionárias na loja, sendo que uma delas efectuaria a sua prestação de trabalho durante as manhãs de segunda a sexta, e apenas ficaria com duas funcionárias para prestar trabalho durante as tardes e ao sábado, o que é manifestamente insuficiente para fazer face ao movimento da loja.
- 1.5.5. No entanto, propõem a transferência da trabalhadora para a loja que explora no Centro Comercial ..., a fim de esta poder efectuar a sua prestação de trabalho a tempo parcial, dado a modalidade de trabalho por si pretendida em nada prejudicar o funcionamento da loja.
- 1.6. Em 24/01/05, a trabalhadora, em resposta à fundamentação da intenção de recusa da sua pretensão, aduzida pela entidade empregadora, alegou, em síntese, que:
 - 1.6.1. Até 2/12/04, exerceu funções no estabelecimento comercial ... contra sua vontade ... *sem que lhe fossem pagos os acréscimos nas despesas de deslocação, demorando nos trajectos para o emprego mais 1 hora por dia, conforme acção judicial que dará entrada no Tribunal do Trabalho ...*
 - 1.6.2. Da sentença proferida no Proc. .../2002 que correu os seus termos pela 2.ª Secção, do 2.º Juízo do Tribunal do Trabalho ..., resultou que o seu local de trabalho é na loja sita no Centro Comercial ...
 - 1.6.3. Requereu por, diversas vezes, a sua transferência para a loja situada no Centro Comercial ..., expondo à entidade empregadora ... *os incómodos pessoais e familiares ...* da sua permanência na loja da ..., tendo a sua transferência ocorrido devido à *iminência de parto* de uma das suas colegas.
 - 1.6.4. A loja onde presta serviço é uma loja típica de um centro comercial, aberta ao público entre as 10 horas e as 23 horas, sendo que à hora de almoço apenas prestam serviço duas trabalhadoras, o que não permite o intervalo para refeição e descanso.
 - 1.6.5. *É falso que o pessoal tenha sido reforçado no Natal, ...* A sua colega entrou, quase de imediato, em licença de maternidade, e o quadro de pessoal adstrito ao estabelecimento permanece inalterado.
 - 1.6.6. A intenção de transferir uma sua colega da loja sita no *Centro Comercial ...* para outra loja nunca lhe foi dada a conhecer a si e às outras colegas.

- 1.6.7. A diminuição proporcional do seu ... *salário permite a contratação de uma outra funcionária em part-time, através de contrato a termo certo ou incerto.*
- 1.6.8. Na loja em questão nunca estão mais de duas funcionárias a exercer funções. Após terminar o seu horário diário de trabalho, mantém-se apenas uma ao serviço, sendo as folgas do pessoal preenchidas por trabalhadoras que estão adstritas a outras lojas do empregador.
- 1.6.9. A proposta relativa à sua transferência para a loja que o empregador explora no Centro Comercial ... é despropositada, tendo em consideração que reside perto do local de trabalho e que os acessos à dita loja são difíceis, devido a mesma se situar na zona baixa da cidade.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O direito à conciliação da actividade familiar e profissional, bem como o reconhecimento pela Sociedade e pelo Estado do valor social eminente da maternidade e da paternidade, merecem protecção constitucional de acordo com a alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º e os n.ºs 1 e 2 do artigo 68.º.
- 2.2. Como corolário dos princípios constitucionais referidos, o n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho veio consagrar que *o trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.*
- 2.3. No que diz respeito às relações de trabalho no âmbito do sector privado, as condições de atribuição do mencionado direito a que se refere o n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho são as que constam dos artigos 78.º a 81.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 2.4. Cumpridos os formalismos constantes das alíneas *a*) a *c*) do n.º 1 do artigo 80.º da citada lei, o exercício de tal direito só pode ser recusado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, conforme n.º 2 do mencionado artigo 80.º.
- 2.5. Ora, face à argumentação invocada pela trabalhadora quanto ao fundamento da recusa da sua pretensão por parte da entidade empregadora, constante dos pontos 1.6.1. a 1.6.9. do presente parecer, e dado não constar do processo o quadro de pessoal da empresa donde constem as respectivas categorias profissionais dos trabalhadores/as, bem como de informação sobre o modo como são organizadas as escalas de serviço dos trabalhadores e de informação sobre o volume de trabalho semanal, não é possível, em concreto, apreciar o que é aduzido sobre a recusa da pretensão da trabalhadora por parte da entidade empregadora.

2.6. Assim, não tendo a empresa comprovado que o fundamento da recusa da pretensão da trabalhadora se deveu a exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, devido à falta dos elementos indicados no ponto 2.5. do presente parecer, a CITE emite parecer desfavorável à recusa da empresa em conceder a prestação de trabalho a tempo parcial à trabalhadora em questão.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego emite parecer desfavorável à recusa da empresa ..., L.^{da}, sobre o pedido de prestação de trabalho a tempo parcial solicitado pela trabalhadora ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 25 DE FEVEREIRO DE 2005**

PARECER N.º 7/CITE/2005

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 2 – DL/2005

I – OBJECTO

1. ..., L.^{da}, solicitou da CITE o parecer supra-identificado. Junta cópia do processo disciplinar que lhe foi instaurado.
2. A nota de culpa (alterada pelo documento, de 16 de Fevereiro, junto) integra as seguintes acusações:

a) A trabalhadora, com a categoria profissional de trabalhadora de limpeza, com um horário de 2 horas de 2.^a feira a 6.^a feira e, aos sábados de 4 horas, num total semanal de 14 horas, deu as seguintes faltas no ano de 2004:

No mês de Julho:

Dia 21;

No mês de Agosto:

Dia 11;

No mês de Setembro:

Dia 17;

No mês de Outubro:

Dia 14;

No mês de Novembro:

Dias 16, 18, 25 e 39;

No mês de Dezembro:

Dias 14, 23 e 27.

Faltou ainda meios períodos de trabalho nos dias 17, 19, 22, 23, 24, 26 e 29 de Novembro e, no mês de Dezembro, nos dias 2, 3, 17 e 21.

O que perfaz um total de 14 dias contados segundo o artigo 224.º do Código do Trabalho.

- 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 do n.º 6 do artigo 229.º 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 culposo, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho para efeitos do n.º 1 do artigo 396.º, integrando o conceito de justa causa previsto na alínea g) do n.º 3, do Código do Trabalho.*
3. A empresa notifica a trabalhadora da nota de culpa, por carta registada, com aviso de recepção, em 05.01.05.
4. Diz ainda a empresa que a trabalhadora não informou da sua situação de amamentação nem apresentou atestado médico.
5. A supervisora, em declarações juntas ao processo, em 16 de Fevereiro, disse que a arguida *nunca me comunicou ou justificou as faltas dadas, e que as colegas nunca me transmitiram qualquer informação neste sentido, pelo que desconheço se a mesma lhes comunicara ou não as faltas.*
6. A trabalhadora, na sua defesa, refere:
- i) confessar as faltas, mas sublinha que avisou as colegas de trabalho, por impossibilidade de contactar a supervisora;
 - ii) Todas as faltas foram motivadas por doença da filha;
 - iii) *As consultas médicas foram todas às 08h, não tendo entregue comprovativo das consultas por se encontrar fora do seu horário de trabalho;*
 - iv) *Nos termos do n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho, só existe justa causa de despedimento quando os factos imputados ao trabalhador assumem gravidade e consequências que determinam a imediata inviabilidade do vínculo funcional e a verificação dos comportamentos descritos no n.º 3 daquele normativo não faz só por si existir justa causa de despedimento, sendo necessário que se reunam os pressupostos do n.º 1 atrás citado, conforme doutrina e jurisprudência;*
 - v) *Não vêm descritas na nota de culpa nenhuma consequência grave, das alegadas infracções disciplinares da trabalhadora arguida, razão pela qual do processo disciplinar instaurado ao trabalhador nunca poderá resultar o despedimento deste;*
 - vi) *Conclui dizendo que não existem razões de facto ou de direito que permitam a instauração de procedimento disciplinar e que, conseqüentemente, permitam suportar a decisão de despedimento ... ser o presente processo disciplinar arquivado.*
7. Por fax, de 05.02.16, no seguimento de esclarecimentos solicitados, a empresa remete despacho da instrutora do processo determinando a supressão da falta de 21 de Julho e junta as declarações prestadas pela supervisora.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

8. 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 05.01.11, e a ela respondeu, em 05.01.19, supra-referido.
9. A trabalhadora, confessando as faltas constantes da acusação, por um lado, por outro, vem dizer que as faltas se deveram a doença da filha e ao horário do Centro de Saúde.
10. As faltas do dia 21 de Julho, por estar de férias, e do dia 27 de Dezembro, porque justificada, reduzem a 13 as faltas alegadas na nota de culpa, cujo apuramento documental não foi apurado de forma clara e inequívoca por parte da empresa quanto à prova do que foi invocado na nota de culpa no ponto 10.º sobre o preenchimento dos requisitos da infração grave.
11. Não logrou a empresa provar as faltas dadas de molde a inviabilizar definitivamente a relação laboral, motivo pelo qual, por si só, as faltas dadas não constituem fundamento/justa causa para o despedimento, não se considerando assim ilidida a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

12. Do exposto, a CITE deliberou opor-se ao despedimento da trabalhadora ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE FEVEREIRO DE 2005, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA

PARECER N.º 8/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos dos artigos 51.º e 52.º do Código do Trabalho e do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 6 – DG/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 11 de Fevereiro de 2005, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida, ..., nos termos dos artigos 51.º e 52.º do Código do Trabalho e 98.º da Lei n.º 35 de 2004, de 29 de Julho, formulado pela empresa Clínica ..., S.A.
- 1.2. Tal pedido veio acompanhado de uma cópia do processo disciplinar, que foi precedido de processo de inquérito, e ainda de uma cópia do pedido de cessação do contrato deduzido em 28.10.2004 pela trabalhadora à Administração da empresa, bem como, de uma carta desta, a pedir a anulação do mesmo, em 31.10.2004.
 - 1.2.1. O processo de inquérito mandado instaurar pela Administração da empresa à trabalhadora, em 3 de Novembro último, na sequência da participação verbal apresentado pelo responsável técnico do laboratório de análises clínicas, reportando-se a factos praticados pela trabalhadora *susceptíveis de indiciarem uma conduta de extrema gravidade que violam de forma grosseira os mais elementares princípios e regras que pautam o exercício da actividade de realização de análises clínicas a cargo da trabalhadora*. Foram ouvidas 4 testemunhas e anexados 5 documentos.

Em síntese, o responsável técnico do laboratório depôs que ... *dia 27 de Outubro de 2004, a ..., no exercício da sua actividade de técnica de análises clínicas, adulterou intencionalmente os resultados de uma série de análises clínicas a amostras de sangue colhidas de utentes do laboratório relativas ao teste denominado SCC (antigénio do carcinoma de células escamosas), que se trata de um marcador tumoral. (...) Após ter verificado que duas amostras colhidas e o calibrador haviam apresentado resultados elevados, isto é, superiores ao limite máximo da escala do equipamento... manipulou a absorvância do calibrador, tendo-o diluído com água, e repetiu abusivamente a leitura das absorvâncias das análises das mesmas colheitas, assim provocando a alteração dos resultados inicialmente apurados. A situação encontra-se documentada a fls. 3 a 5 deste autos que são precisamente os resultados apurados pelo equipamento, o primeiro às 13 horas e 10 minutos (fls. 3), revelador dos resultados que a tra-*

balhadora procurou omitir e sonegar, e o segundo às 13 horas e catorze minutos (fls. 5), este último revelador dos resultados adulterados que a trabalhadora apresentou na sequência da repetição da análise, tendo-os rubricado e preenchido o anexo de fls. 4.

As outras testemunhas tiveram conhecimento dos factos através do responsável técnico do laboratório, embora duas tivessem referido que a trabalhadora confessou os factos presencialmente quando interpelada para o efeito.

O relatório final concluiu que a conduta da trabalhadora *é de extrema gravidade* e que esta *violou grosseiramente os seus deveres laborais*, propondo a instauração de processo disciplinar com intenção de despedimento, o qual foi proposto em 3 de Dezembro.

- 1.2.2. Na sequência do processo disciplinar, a trabalhadora foi notificada, em 15.12.2004, por carta registada com aviso de recepção, da acusação que lhe foi deduzida e constante da nota de culpa. Mais se lhe comunicava que fora suspensa preventivamente da prestação de trabalho, nos termos do artigo 417.º do Código do Trabalho, sem perda de remuneração, que integra as seguintes acusações:

1.2.2.1. *Que no... dia 27 de Outubro de 2004, a trabalhadora encontrando-se ao serviço e no desempenho da sua actividade profissional de técnica biotecnológica, responsável pela realização de análises clínicas na Clínica, adulterou, de forma intencional e consciente ... os resultados de uma série de análises clínicas a amostras de sangue colhidas a utentes do laboratório relativas ao teste denominado SCC (Antigénio do Carcinoma de Células Escamosas), que se trata de um marcador tumoral.*

1.2.2.2. *Por as análises terem dado resultados superiores ao limite máximo da escala do equipamento, do calibrador e de duas colheitas da série, devia nestas circunstâncias a trabalhadora repetir a análise à série de amostras, uma vez que (...) Os resultados são medidos através de uma escala introduzida no referido equipamento (espectrofotómetro) que tem o valor máximo de 4.000, sendo que, caso esse valor venha a ser ultrapassado em qualquer resultado apurado pelo equipamento, procede-se obrigatoriamente, de acordo com as normas internas de controlo de qualidade do laboratório, à realização de nova análise, após diluição, para confirmação do resultado acima do limite máximo apurado pelo equipamento, por ser susceptível de suspeita da existência de um tumor.*

- 1.2.2.3. ... Ao invés de repetir a análise, a trabalhadora ... manipulou a absorvância do calibrador, e das duas amostras que ultrapassaram o limite máximo, tendo-o diluído com água, com a intenção e o objectivo, que logrou alcançar, de alterar os resultados finais das amostras e do calibrador que haviam ultrapassado o limite máximo da escala do equipamento.
- 1.2.2.4. Em resultado da conduta da ..., os novos resultados das amostras e do calibrador ... passaram a apresentar valores tidos por normais e compreendidos nos limites da escala de equipamento. (...) e, todos os valores das amostras da série de colheitas em apreço foram alterados, com a consequência directa e imediata de os resultados originais com valores normais terem vindo a reflectir valores mais elevados deste marcador tumoral e os dois resultados originais que apresentaram valores elevados do marcador tumoral terem passado a reflectir valores normais
- 1.2.2.5. A ... apresentou, então, aos seus superiores hierárquicos, para efeitos de validação, os resultados da segunda leitura realizada pelo equipamento, após a diluição com água, do calibrador e das duas amostras acima do limite máximo, tendo-os rubricado e preenchido.
Os factos supradescritos encontram-se comprovados pelos documentos de fls. 3, 4, e 5 do processo prévio de inquérito, os quais foram obtidos pelo Dr. ..., Responsável Técnico do Laboratório.
Este procedeu de imediato, logo que a ... terminou a análise e antes de ter apresentado os seus resultados, à impressão dos dois resultados emitidos pelo equipamento, com um intervalo de quatro minutos, para a série de colheitas em apreço.
Confrontada com os factos, a ... confessou-os ao Dr. ..., na presença da Dr.^a ..., responsável pelo Departamento de Hematologia e Responsável Técnica Substituta do Laboratório, e não apresentou qualquer justificação para a sua conduta, nem revelou qualquer arrependimento.
A ... confessou, ainda, a prática dos factos que lhe são imputados ao Dr. ..., Director de Recursos Humanos da Clínica, e à Administração da Sociedade, tendo referido que já havia praticado a mesma conduta em três situações.
- 1.2.2.6. Refere, ainda, a nota de culpa que a trabalhadora nunca havia questionado os superiores hierárquicos sobre se pode-

ria agir da forma como agiu, e que a conduta da trabalhadora é de extrema gravidade, pois, é susceptível de pôr em causa a idoneidade, o prestígio, o bom nome e a imagem do Laboratório perante terceiros, o qual é reconhecido como uma referência a nível nacional, factos que são susceptíveis de causar avultados danos de natureza patrimonial e não patrimonial à entidade de difícil quantificação e reparação.

1.2.2.7. A nota de culpa, refere, também, que *a análise à série de colheitas foi repetida por outra técnica do Laboratório, tendo sido apresentados resultados totalmente diferentes dos que a ... apresentou para validação.*

1.2.2.8. A nota de culpa concluiu que *a trabalhadora violou grosseiramente os seus deveres laborais de realizar o trabalho com zelo e diligência e de cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução do trabalho, previstos respectivamente, nas alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto. E a conduta dolosa da trabalhadora por ela confessada e a sua postura superveniente de não apresentar qualquer justificação ou arrependimento dos seus actos, reforçada pelos antecedentes relevados, implica uma quebra de confiança definitiva na sua prestação de trabalho, que torna imediatamente e em termos práticos impossível a subsistência da relação de trabalho, assim constituindo justa causa de despedimento, nos termos do n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho e o comportamento grave e culposos da trabalhadora é susceptível de se subsumir nas alíneas a) e d) do n.º 3 da citada disposição legal, que, exemplificativamente, referem comportamentos dos trabalhadores que constituem justa causa de despedimento.*

1.3. A entidade arguente fixou o prazo de 10 dias úteis, para consulta do processo e resposta à nota de culpa, informando a trabalhadora que poderia deduzir por escrito os elementos que esta considerasse relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrassem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

1.4. A trabalhadora apresentou a resposta à nota de culpa, nos termos do artigo 413.º do Código do Trabalho, com a data do correio de 28.12.2004 (fls. 92), embora fosse junta ao processo a 5 de Janeiro de 2005 (fls. 82), que refere:

1.4.1. Quanto às notas prévias, a trabalhadora invoca que os factos anteriores ocorridos há mais de 60 dias devem ser retirados do processo; e

que os documentos apresentados como n.ºs 3, 4 e 5 não podem ser válidos, pois são no seu entender susceptíveis de alteração de datas.

- 1.4.2. Quanto à acusação da nota de culpa, impugna os factos, que se resumem ao seguinte:
- 1.4.3. A trabalhadora arguida desconhecia os valores máximos referidos no n.º 3 da nota de culpa, uma vez que *nunca lhe foi mostrada a bula do calibrador*, tendo sido informada, através de informação entre colegas, dos valores de concentração dos calibradores TM1 e TM2.
- 1.4.4. Nega que tenha diluído com água as amostras e calibrador, tendo diluído com 50 microlitros de solução stop que *não é a mesma coisa que diluição com água*. Esclarece que *ao realizar a análise ao teste SCC a uma série de colheitas, seguindo o protocolo tal como descrito, efectuou, no entanto, uma diluição de 50 µl a um calibrador designado por TM2, com o valor de 1,4 ng/ml, e a duas amostras, permitindo assim efectuar a leitura dessas mesmas amostras e calibrador, sem que no entanto ficasse comprometida a correcta avaliação do estado clínico referente à análise em causa, dos utentes que fizeram parte dessa série. Prática que não sendo a mais correcta, é tolerada tanto cientificamente como tecnicamente*.
- 1.4.5. Afirma que *o protocolo da técnica SCC existente no departamento, em que exerce a sua actividade é uma folha manuscrita por outra colaboradora do mesmo departamento ... não contém todas as informações imprescindíveis que deverão constar de um protocolo para uma técnica de tamanha importância como é a de um marcador tumoral*. Acrescentando que *não pode haver acusação baseada em premissas desconhecidas e por isso impossíveis de rebater enquanto tais valores não sejam conhecidos. Para concluir que o único protocolo existente no laboratório até ao dia 27 de Outubro de 2004, era manuscrito que nem sequer a assinatura do responsável de área constava*.
- 1.4.6. Relativamente à comparação da análise feita por si e posteriormente pela outra técnica refere que *comparada com os mesmos resultados da série efectuada pela outra colaboradora do departamento, pode concluir-se que partindo do pressuposto que a repartição efectuada pela outra colaboradora à série de amostras, foi executada conforme o descrito em protocolo, verifica-se que em termos gerais a série apresenta valores semelhantes e da mesma ordem de grandeza aos apresentados pela arguida, para validação. É de salientar que existe igualdade de valores para uma das amostras que foi diluída com solução stop e a mesma amostra que foi repetida pela outra colaboradora do departamento (amostra ao HP1019)*.

Nos documentos constantes do processo prévio de inquérito, não se encontra demonstrado que nos dados recolhidos e feitos constar nos documentos de fls. 5 e 7 do processo disciplinar, ter consequências graves, uma vez que os resultados repetidos posteriormente pela outra colaboradora do departamento vem confirmar a semelhança como havia sido afirmada anteriormente, apresentando um mapa, fls. 87 do processo.

Acrescenta que, a ligeira diferença existente entre as duas séries poder-se-á desvalorizar (ao contrário do que é afirmado no ponto 22 da nota de culpa), porquanto o seu significado clínico é idêntico, o que pode ser confirmado por uma opinião técnica imparcial.

- 1.4.7. *Afirma, também que é completamente falso que a arguida tenha confessado terem sido por si praticadas, as mesmas condutas, em três situações.*
- 1.4.8. *Acrescenta que foi ameaçada de despedimento imediato, aconselhada a ir de baixa e, posteriormente a apresentar a sua demissão. Completamente pressionada e devido ao seu estado de saúde, acabou por ceder à pressão, só depois tendo recuperado a consciência da trama que envolvia essa mesma pressão e o interesse na sua saída. A trabalhadora defende-se dizendo que não pode aceitar que perante a suspeita de “há 2 anos”, o laboratório nada tivesse feito no que respeita a um possível processo disciplinar e a tenha “promovido”, convidando-a a ocupar o lugar onde se encontra, com aumento considerável de remuneração, convite que foi feito pelo próprio superior hierárquico, Dr. ...*
- 1.4.9. *Termina pedindo que o processo disciplinar seja arquivado por total falta de fundamento e que os factos alegados não constituem infracção disciplinar, e requereu a junção aos autos de provas documentais (fls. 91) sobre documentação referente a um calibrador, equipamento e leituras de valores.*
- 1.5. *Em 28.01.2005, a entidade patronal veio juntar ao processo algumas provas documentais e esclarecimentos sobre os pedidos da trabalhadora, respeitantes a equipamento e ao valor limite do equipamento para a leitura de resultados referidos no ponto anterior, tendo ficado provado que a leitura do valor máximo do equipamento é de 3.000 unidades.*
- 1.6. *Em 02.02.2005, em resposta e no exercício do direito do contraditório, a trabalhadora sustenta que ao diluir com 50 microlitros de solução stop ao calibrador e a duas amostras não influenciou a correcta avaliação das análises tendo praticado tais actos de uma forma consciente sabendo que jamais poria em risco ou encararia a possibilidade de causar qualquer tipo de danos, de natureza patrimonial, não patrimonial ou outra, à entidade patronal e muito menos aos utentes da clínica.*

- 1.7. Em 11.02.2005, no mesmo dia em que a CITE recebeu o pedido de parecer do presente processo, foi enviado à trabalhadora um Despacho proferido pelo instrutor do processo que elucidou algumas questões, respondidas pelo responsável técnico do laboratório, dada a especificidade técnica da matéria, que não são muito relevantes para a elaboração deste parecer, referindo que não há qualquer interesse para a pessoa que executa a análise conhecer o valor do calibrador, pois só é importante para quem valida os resultados, além de que é indiferente o valor máximo de leitura realizada pelo espectrofotómetro seja 3.000 ou 4.000 unidades, desde que a absorvância unitária lida não seja impressa pelo equipamento OVERFLOW *quando essa circunstância acontece, tratando-se do resultado do calibrador, o que deve ser feito, de acordo com as regras do laboratório, é repetir o ensaio.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2. Não se vislumbra qualquer vício ou irregularidade no processo disciplinar.

- 2.1. Na análise fática à conduta da arguida, na realização das análises em apreço deveria a trabalhadora repetir as mesmas de acordo com as normas internas do laboratório. Contudo, a arguida fez uma diluição de 50 microlitros de solução stop ao calibrador e a duas amostras para efeitos de comprovação e validação dos seus resultados. Reconhece a mesma que, apesar daquela prática não ser a mais correcta, é contudo tolerada científica e tecnicamente, o que a própria entidade patronal não refutou. Também, apesar das análises feitas por outra técnica do laboratório haver apresentado valores diferentes dos que aquela mencionou para validação, estes não podem ser interpretados como muito diferentes. Com efeito, a ... afirma que *em termos gerais as análises apresentam valores semelhantes e da mesma ordem de grandeza aos apresentados por si. Insiste, reafirmando que suspeito (no mínimo) se torna concluir que o resultado da conduta da arguida ao efectuar a leitura das absorvâncias das amostras e calibrador que apresentavam leituras acima do que é permitido ao equipamento, após diluição com 50 microlitros de solução de stop no final do ensaio, tenha consequências graves para o utente e muito menos para o laboratório... os resultados repetidos posteriormente pela outra colaboradora do departamento vêm confirmar a semelhança como havia sido afirmado anteriormente ... a ligeira diferença existente entre as duas séries poder-se-á desvalorizar (ao contrário do que é afirmado no ponto 22 da nota de culpa), porquanto o seu significado clínico é idêntico, o que pode ser confirmado por uma opinião técnica imparcial.*
- 2.2. Assim, a análise da prova apresentada pelas partes não é totalmente conclusiva, face à ausência de prova imparcial nomeadamente de perito competente que pudesse esclarecer devidamente a situação de que a conduta da trabalhadora era dolosa, negligente ou se estaria até dentro dos padrões acei-

táveis para o efeito, para se poder ou não comprovar da subsistência do vínculo laboral, tendo em conta a presunção prevista no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, o qual dispõe que *o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa*.

- 2.3. É que o despedimento por justa causa obedece aos requisitos do disposto no n.º 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, devendo-se atender, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus colegas de trabalho, ou seja, tem que aferir-se à situação em concreto e às demais circunstâncias.

É certo que a conduta da trabalhadora pode merecer reparo, uma vez que não cumpriu integralmente as normas existentes no Laboratório. No entanto, a sanção disciplinar aplicada pela entidade patronal deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, nos termos do artigo 367.º do Código do Trabalho, o que neste caso se afigura desproporcional, pois a prova apresentada não é conclusiva, não ficando provado a conduta dolosa da trabalhadora.

- 2.4. Além de que o ónus da prova face à presunção prevista no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho é da responsabilidade da entidade patronal.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, afigura-se que não foi ilidida, por parte da entidade patronal, a presunção prevista no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, uma vez que o processo não apresenta elementos que, face ao direito aplicável, permitam demonstrar a justa causa de despedimento, pelo que a CITE é desfavorável ao despedimento da trabalhadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE MARÇO DE 2005

PARECER N.º 9/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 4 – DP/2005

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu, em 10 de Fevereiro p.p., um pedido de parecer nos termos referidos em epígrafe, relativo ao despedimento da trabalhadora puérpera na empresa ..., S.A., ...
- 1.2. A trabalhadora exerce funções e detém a categoria profissional de caixeira.
- 1.3. As normas internas de funcionamento da empresa determinam que todos os trabalhadores que aceitam o pagamento de mercadorias elaborem diariamente uma folha de caixa da qual conste a referência das vendas efectuadas no dia anterior e o montante das mesmas, que preencham um talão de depósito bancário indicando o montante das vendas e que entreguem esse talão a uma trabalhadora que tem por função depositar os valores na conta bancária da arguente. Mais determinam que após lhes ser devolvido o talão devidamente carimbado pela instituição bancária, devem os trabalhadores entregar a folha de caixa, o talão de depósito e os documentos de venda na secção de contabilidade da empresa.
- 1.4. Da nota de culpa consta o seguinte:
 - 1.4.1. A trabalhadora, tendo efectuado vendas nos valor de € 829,93 no dia 29 de Julho de 2004, *não entregou qualquer quantia ou talão de depósito à sua colega encarregue de efectuar depósitos junto da instituição bancária onde (a arguente) tem uma conta bancária e tão pouco o fez nos dois dias úteis seguintes (2 e 3 de Agosto).*
 - 1.4.2. No dia 4 de Agosto, a trabalhadora não se apresentou ao serviço por se encontrar em trabalho de parto e ter nascido o seu filho, iniciando o gozo da licença por maternidade.
 - 1.4.3. No dia 9 de Agosto, a chefe de secção da contabilidade regressou de férias e, verificando que a trabalhadora não entregara, conforme seu dever, a folha de caixa, os documentos de venda e o talão de depósito referentes ao dia 29 de Julho, contactou com a arguida a fim de esclarecer a situação.
 - 1.4.4. A trabalhadora terá informado que, no dia 29 de Julho, saiu tarde da empresa e não querendo deixar o dinheiro das vendas na caixa, decidiu levá-lo para casa, tendo efectuado o depósito no dia seguinte.

Mais informou que havia ainda depositado um cheque emitido por um cliente que adquirira mercadoria em Maio de 2004, e que à data teria pago uma parte em numerário e outra através de dois cheques. Porém, terá informado, um dos cheques seria pré-datado para o final de Julho e ficara na sua posse para o entregar para depósito apenas na data que dele constava. Informou ainda que se esquecera de entregar os talões de depósito na secção de contabilidade mas que o faria daí a alguns dias.

- 1.4.5. No dia 20 de Agosto de 2004, a trabalhadora deslocou-se às instalações da empresa e entregou a uma colega solicitando-lhe que entregasse na secção de contabilidade dois talões de depósito correspondentes ao balcão do Banco sito em Pêro Pinheiro (cfr. documentos 1 e 2).
- 1.4.6. Analisando os referidos talões, a chefe de secção da contabilidade reparou que, para além de não se encontrarem datados, pelo que não se poderia saber em que dia teria sido efectuado o depósito, no talão correspondente ao documento 2 não se encontrava indicação da conta a creditar. No entanto, uma vez que se encontrava mencionado que o depósito seria a favor da arguente e que os trabalhadores do balcão do Banco conheciam muito bem a empresa, a chefe da contabilidade aguardou mais alguns dias pelo crédito na conta.
- 1.4.7. Uma vez que os valores correspondentes aos depósitos não apareciam creditados, a chefe da contabilidade telefonou para a arguida informando-a desse facto.
- 1.4.8. A trabalhadora terá argumentado que no dia em que efectuou os depósitos abriu também uma conta para o seu filho e que, provavelmente, o banco teria, por lapso, creditado nessa conta os valores da empresa, ficando a arguida de verificar se assim acontecera e, em caso afirmativo, efectuar uma transferência da conta do seu filho para a conta da arguente.
- 1.4.9. A chefe da contabilidade aguardou alguns dias e, não tendo sido efectuada transferência de qualquer montante por parte da trabalhadora para a conta da entidade empregadora, deslocou-se ao balcão do Banco para averiguar se haviam sido efectuados depósitos através dos talões que a arguida entregara na empresa, tendo sido informada de que não foram. (cfr. documento emitido pelo Banco).
- 1.4.10. A chefe da contabilidade contactou com o cliente que alegadamente emitira um cheque pré-datado para o final de Julho de 2004 e foi informada, verbalmente e por escrito (cfr. doc. 3) que este teria pago de imediato a totalidade da sua compra tendo, então, entregue à trabalhadora um cheque datado do dia da aquisição, no valor de € 585,15, bem como o valor de € 2300,00 em numerário.

- 1.4.11. A trabalhadora terá entregue à empresa, aquando da venda de mercadoria ao cliente, o cheque no valor de € 585,15 e o montante de € 912,00 em numerário, retendo o montante de € 1388,00 alegando que o cliente emitira um cheque nesse valor para ser depositado em Julho.
- 1.4.12. A chefe da contabilidade tentou, diversas vezes, contactar a trabalhadora com o intuito de lhe solicitar a devolução do montante de € 2207,93, o que não logrou conseguir.
- 1.4.13. Em 13 de Setembro de 2004, a chefe da contabilidade deu conhecimento dos factos à administração da empresa que igualmente, em vão, tentou contactar a trabalhadora.
- 1.4.14. A trabalhadora nunca devolveu qualquer valor.
- 1.5. A entidade empregadora conclui a nota de culpa alegando que a trabalhadora violou deliberadamente, de forma consciente e grave, o princípio da boa fé previsto no artigo 119.º do Código do Trabalho, bem como o dever de cumprir as ordens e instruções da entidade empregadora em tudo o que diga respeito à execução de trabalho, previsto na alínea *d*) do artigo 121.º do mesmo Código.
- 1.6. A arguente considera que *o comportamento culposo da arguida lesante de interesses patrimoniais sérios da entidade patronal e causando-lhe graves prejuízos em termos de imagem, atenta a sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência do vínculo laboral constituindo, assim, justa causa de despedimento nos termos do n.º 1 e da alínea e) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.*
- 1.7. A trabalhadora recebeu a nota de culpa em 12 de Novembro de 2004 (cfr. cópia da lista de distribuição dos CTT expresso).
- 1.8. A trabalhadora não respondeu à nota de culpa.
- 1.9. As testemunhas apresentadas pela arguente corroboram a versão contida na nota de culpa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, *o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento e para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.*

Ora, o facto de a trabalhadora, apesar de muita insistência por parte da arguente, não ter entregue o montante em falta, no total de € 2207,93, lesou um interesse patrimonial sério da empresa e conduziu à quebra da necessária confiança *inter partes* característica da relação laboral.

Não há dúvida de que, tal como entende a entidade empregadora, a trabalhadora, através da sua conduta, violou o princípio da boa fé a que se encontra obrigada por força do vínculo laboral que mantém com a empresa (cfr. n.º 1 do artigo 119.º do Código do Trabalho), e violou o dever de *cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho* (cfr. alínea *d*) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho).

De facto, não se afigura que a trabalhadora tenha agido de boa fé ao entregar talões de depósito alegadamente correspondentes aos valores em falta, que se encontravam em seu poder, com o propósito de fazer crer que tais valores teriam sido por ela creditados na conta bancária da arguente. De igual modo, não se afigura que o dever de cumprimento das obrigações a que se encontra vinculada enquanto trabalhadora conhecedora das normas e procedimentos rotineiros da empresa tenha sido observado, porquanto não só ignorou os procedimentos adequados como tentou fazer crer que lhes deu seguimento tardiamente, o que não corresponde à verdade.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto e atendendo a que a empresa logrou comprovar a acusação imputada à trabalhadora arguida, quer através de documentos juntos ao processo, quer através de prova testemunhal, e atendendo a que a trabalhadora foi notificada da nota de culpa e optou por não responder, a CITE é de parecer que a entidade arguente ilidiu a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 52.º do Código do Trabalho, segundo a qual *o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa*.
- 3.2. Assim sendo, a CITE emite parecer favorável ao despedimento da trabalhadora puérpera na empresa ..., S.A., ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE MARÇO DE 2005

PARECER N.º 10/CITE/2005

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 5 – DG/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 10.02.2005, a CITE recebeu do escritório de advocacia do Senhor Dr. ..., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida, ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, *para efeitos 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 exerce as funções de assistente administrativa no referido escritório de advocacia.
- 1.3. Refere a nota de culpa que *em 24-03-2004, a arguida foi incumbida de entregar no Tribunal Judicial de ... uma petição de uma acção de despejo que o arguente intentava em nome dos seus clientes ... e mulher.*
 - 1.3.1. *Contrariando as ordens estabelecidas a arguida não guardou o comprovativo dessa apresentação, facto que prejudica profissionalmente o signatário, que tinha necessidade de o provar e de fazer uso do processo para nele deduzir um incidente de despejo imediato por falta de pagamento das rendas entretanto vencidas.*
 - 1.3.2. *O arguente sabe agora que já em 27-01-2004 a arguida, tendo recebido ordem para enviar carta registada com AR, que foi devidamente minutada e assinada pelo signatário, à inquilina de clientes seus de nome ..., exactamente a Ré naquele processo, a reclamar o pagamento de cinco rendas em atraso e a fixar prazo para regularizar a situação, não o fez.*
 - 1.3.3. *Em 11-02-2004, a arguida recebeu instruções do arguente para enviar à mesma destinatária nova carta registada com AR, também minutada e assinada por si, a acusar a recepção de um cheque entretanto entregue e a respectiva imputação na renda de Setembro de 2003, a fixar um último prazo para a regularização definitiva dos pagamentos e a advertir que em caso de não cumprimento até ao dia 28 de Fevereiro interporia de imediato e sem mais aviso a acção de despejo, tendo a arguida igualmente omitido o envio de tal carta.*

- 1.3.4. *Em 16-02-2004, a arguida recebeu ordens do signatário para enviar nova carta registada com AR à mesma pessoa, a qual foi igualmente minutada e assinada pelo signatário, com cópia da carta referida anteriormente, o que voltou a não fazer.*
 - 1.3.5. *Em 17-02-2004, a arguida foi incumbida de enviar aos senhorios da inquilina referida, carta que designadamente se reportava à situação das rendas em atraso e não a enviou, apesar de a ter dactilografado e levado a assinar tal como as anteriores.*
 - 1.3.6. *Em consequência das condutas faltosas da arguida, o arguente encontra-se impossibilitado de prestar aos clientes contas rigorosas acerca das rendas que em nome deles recebe e igualmente de comprovar a verdadeira situação do atraso nos respectivos pagamentos.*
 - 1.3.7. *Só em 6-12-2004, o arguente se começou a aperceber da conduta faltosa da arguida na sequência de uma pesquisa feita no Tribunal acerca do estado da referida acção judicial, a propósito de endereçar àquele processo o requerimento do despejo imediato.*
 - 1.3.8. *Em consequência da omissão de entrega da referida acção, o arguente teve de intentar uma outra, em 7-12-2004, com a consequente sobreposição de custos e retardamento da eficácia, do que resultaram importantes prejuízos quer para o signatário quer para os seus clientes, desde logo o desperdício da taxa de justiça no montante de € 111,25, que havia sido paga em 23-03-2004.*
 - 1.3.9. *Conclui o empregador que estes factos pela sua gravidade e consequências, tornam prática e imediatamente impossível a subsistência da relação laboral.*
- 1.4. A trabalhadora arguida, tendo sido notificada, não respondeu à nota de culpa.

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. No caso *sub judice*, o empregador não faz prova das acusações que imputa à trabalhadora arguida, inclusivamente não demonstra através de prova documental ou testemunhal que apenas passados cerca de dez meses teve conhecimento das referidas acusações, dado que, nos termos do n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho, o procedimento disciplinar caduca decorridos 60 dias após o conhecimento da infracção pelo empregador.

- 2.3. Face à inexistência de elementos de prova constantes do processo, considera-se que o empregador não ilidiu a presunção a que se alude o ponto 2.1.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida, ..., em virtude de o 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 10 DE MARÇO DE 2005

PARECER N.º 11/CITE/2005

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 7 – DG/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 16.02.2005, a CITE recebeu do escritório de advocacia do Senhor Dr. ..., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida, ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, *para efeitos 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 exerce, há cerca de onze anos, as funções de assistente administrativa no referido escritório de advocacia.
- 1.3. Refere a nota de culpa que o arguente *por mandato dos seus clientes ... e mulher,...*, *foi incumbido de receber as rendas a estes devidas por uma sua inquilina de nome ..., no valor unitário de 250,00 €.*
 - 1.3.1. *Até princípios do ano 2003, e em conformidade com o contrato a referida inquilina deslocava-se ao escritório do arguente para pagar a renda, em cheque ou em dinheiro, sempre com pontualidade.*
 - 1.3.2. *Embora a referida ... por vezes contactasse directamente com o arguente, as rendas eram normalmente entregues à arguida, que conforme as ordens recebidas entregava o respectivo recibo.*
 - 1.3.3. *Nos primeiros meses do ano 2003, a arguida explicando que se encontrava frequentemente com a inquilina e que esta lhe referia dificuldades em deslocar-se ao escritório, começou a ser portadora das rendas, alegadamente a pedido da pagadora.*
 - 1.3.4. *A partir de Agosto de 2003, a arguida deixou de entregar rendas ao arguente, explicitando que a inquilina alegava dificuldades económicas.*
 - 1.3.5. *Em Outubro ou Novembro de 2003, a arguida disse ao arguente que a aludida ... a encarregara de lhe transmitir que em Dezembro seguinte iria receber do pai da sua filha dinheiro relativo a uma pensão de alimentos em atraso e nessa ocasião regularizaria os pagamentos.*
 - 1.3.6. *Nada se tendo passado nesse sentido, em 27-01-2004, o arguente deu ordem à arguida para mandar à inquilina carta registada com aviso de recepção que minutou e depois de dactilografada assinou, a reclamar os pagamentos, mas aquela apenas simulou o envio.*

- 1.3.7. *Na carta eram reclamadas cinco rendas em atraso e fixado prazo para o respectivo pagamento, pelo que a omissão de envio se deveu à intenção de evitar que na sequência se viesse a descobrir que, sabe-se agora, fraudulentamente se tinha apropriado dos valores das rendas supostamente em atraso.*
- 1.3.8. *Em 10-12-2004, falando com o arguente, tornou conhecimento de que este tencionava propor de imediato a acção de despejo por falta de pagamento das rendas, tendo na parte da tarde desse dia apresentado um cheque para pagamento de uma renda, alegando que encontrara a inquilina na rua.*
- 1.3.9. *Novamente lhe foi dada ordem para remeter carta registada com aviso de recepção acusando o recebimento de tal valor e a sua consideração em pagamento da cronologicamente primeira renda em falta (Setembro de 2003) e concedendo novo prazo para a regularização completa do assunto, carta que não fez seguir ficando-se novamente pela simulação do envio.*
- 1.3.10. *Em datas posteriores, outras duas cartas a enviar registadas com aviso de recepção foram minutadas, dactilografadas e assinadas nas condições já referidas e foram igualmente retidas pela arguida, que igualmente não entregou em Tribunal uma acção de despejo relativa ao arrendamento entretanto preparada.*
- 1.3.11. *Os comportamentos da arguida enquadram-se numa estratégia de encobrimento da realidade pois que, soube-se agora, recebeu e fez suas todas as rendas vencidas pelo menos até Outubro de 2004, com excepção da paga pelo cheque referido no ponto 1.3.8.*
- 1.3.12. *Efectivamente, através da contestação a uma segunda acção de despejo que entretanto fez entrar em Tribunal e averiguações sequentes, o arguente veio a constatar que a arguida, designadamente levantou em 18-08-2003, o cheque n.º ..., sobre conta da referida inquilina no ..., no valor de 270,00 €, que fez seu.*
- 1.3.13. *Em Novembro de 2003, descontou no posto dos correios da ... em ... o cheque n.º ... da mesma conta e valor, datado de 3-8-2003.*
- 1.3.14. *No mesmo local e inscrevendo o nome do arguente no verso, recebeu o cheque n.º ... do Banco ..., datado de 30-10-2004, que do mesmo modo lhe fora entregue pela inquilina para pagamento de uma renda.*
- 1.3.15. *Procedendo da mesma forma e no mesmo local recebeu o valor do cheque n.º ... da ..., datado de 15-09-2004, de igual valor.*
- 1.3.16. *Procedendo ainda da mesma maneira, a arguida logrou receber o cheque n.º ..., da ..., datado de 21-07-2004, de igual valor.*

- 1.3.17. *A arguida também preencheu e entregou à mesma inquilina um recibo no valor de uma renda, datado de 8 de Novembro de 2003 e relativo ao mês de Dezembro, no qual após um grafismo que fez passar como sendo a assinatura do arguente.*
- 1.3.18. *Acresce que em Setembro de 2004, a arguida recebeu a informação de que a inquilina em causa iria rescindir o contrato de arrendamento e, sem dar conhecimento ao arguente, dispensou a formalização da comunicação escrita ao senhorio.*
- 1.3.19. *O empregador conclui que destas condutas da arguida resultaram importantes prejuízos, morais e materiais, quer para si, quer para os seus clientes, que pela sua gravidade e consequências, tornam prática e imediatamente impossível a subsistência da relação laboral.*
- 1.4. A trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa, refutando integralmente todas as acusações que lhe são imputadas pelo empregador.

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. No caso *sub judice*, o empregador não faz prova das acusações que imputa à trabalhadora arguida, apesar dos documentos constantes da nota de culpa, inclusivamente não consegue produzir prova concludente de que, apenas passados mais de três meses e, nalguns casos, cerca de dez, tenha tido conhecimento das referidas acusações, dado que, nos termos do n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho, o procedimento disciplinar caduca decorridos 60 dias após o conhecimento da infracção pelo empregador.
- 2.2.1. Efectivamente, não se pode considerar como elemento de prova do momento do conhecimento dos factos constantes da nota de culpa, que o arguente tinha obrigação de conhecer, por se terem passado no seu escritório ou fora dele, na relação com clientes seus, nomeadamente, através de uma sua empregada, a data da notificação da contestação de uma acção de despejo, que na qualidade de mandatário desses seus clientes, o ora arguente intentara contra uma inquilina daqueles.
- 2.3. Face à inexistência de elementos de prova constantes do processo, considera-se que o empregador não ilidiu a presunção a que se alude no ponto 2.1.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. 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 10 DE MARÇO DE 2005

PARECER N.º 12/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/20004, de 29 de Julho
Processo n.º 10 – DP/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 23 de Fevereiro de 2005, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos mencionados em epígrafe, formulado pela empresa ..., S.A., através do Senhor Dr. ..., instrutor nomeado para conduzir o processo disciplinar instaurado à trabalhadora puérpera ...
- 1.2. Na data da recepção do pedido da emissão do citado parecer constava do processo: cópia do relatório final; cópia do depoimento de uma testemunha apresentada pela entidade patronal; cópia da resposta à nota de culpa apresentada pela trabalhadora arguida; cópia da carta que enviou a nota de culpa à trabalhadora e da respectiva nota de culpa; cópias ilegíveis dos mapas de assiduidade respeitantes à trabalhadora, relativos aos meses de Junho a Novembro de 2004; cópia do despacho que nomeia os instrutores do processo e cópia de participação disciplinar (sem indicação da data da sua elaboração e por quem foi elaborada).
- 1.3. Em 28 de Fevereiro de 2005, a Comissão enviou um fax ao representante legal da empresa e solicitou o envio de cópias legíveis dos mapas de assiduidade da trabalhadora em questão, relativos aos meses de Junho a Novembro de 2004; de cópia do aviso de recepção dos CTT comprovando que enviou a nota de culpa à trabalhadora e de informação escrita comunicando se as faltas dadas pela trabalhadora implicaram perda de retribuição.
- 1.4. Em 01 de Março de 2005, a CITE contactou telefonicamente o Departamento de Recursos Humanos da empresa e solicitou a junção aos autos de informação relativa à data da entrega da resposta à nota de culpa por parte da trabalhadora, bem como de informação respeitante ao estado da trabalhadora.
- 1.5. No mesmo dia, a CITE recebeu um fax da empresa, subscrito pela Senhora Dr.^a ..., Chefe de Serviços do Departamento de Recursos Humanos, acompanhado de cópia da resposta à nota de culpa, recepcionada pela empresa em 19 de Janeiro de 2005, bem como de cópia de declaração passada pelo Hospital ..., que atesta que a trabalhadora arguida *teve 1 nado vivo do sexo feminino em 23/12/2004*.
- 1.6. Em 3 de Março de 2005, a CITE recebeu um fax subscrito pela Senhora Dr.^a ..., Chefe de Serviços do Departamento de Recursos Humanos, acompanhado de cópia do talão de registo e do aviso de recepção comprovando que enviou correspondência à trabalhadora, em 30 de Dezembro de 2004.

- 1.7. Em 4 de Março de 2005, a CITE recebeu um fax do representante legal da empresa informando que os dias de faltas injustificadas implicaram desconto no vencimento da trabalhadora. A acompanhar o mencionado fax vinham cópias dos mapas de picagens convertidos para minutos, respeitantes aos meses em que ocorreram as faltas.
- 1.8. Em 8 de Março de 2005, a CITE enviou um fax ao representante legal da empresa e solicitou o envio de informação escrita comunicando se os dias de faltas injustificadas foram objecto de desconto ao longo dos meses, tendo o mesmo enviado uma comunicação a informar que implicaram perda de vencimento no segundo mês imediatamente subsequente àquele em que ocorreram as faltas.
- 1.9. Dado os mapas de assiduidade da trabalhadora, relativos aos meses a que se referem as faltas se encontrarem pouco legíveis, foi solicitado ao representante legal da empresa o envio de nova cópia, até ao final do dia 10 de Março de 2005.
- 1.10. Em 10 de Março de 2005, a Comissão recebeu uma carta do representante legal da empresa que vinha acompanhada dos originais dos mapas de assiduidade da trabalhadora, relativos aos meses em que foram dadas as faltas.
- 1.11. A trabalhadora que exerce as funções correspondentes à categoria profissional de operadora de 2.^a, foi admitida ao serviço da arguente em 25 de Janeiro de 2001, para praticar um horário de trabalho de oito horas diárias.
- 1.11.1. A acusação feita à trabalhadora e constante da nota de culpa, refere-se a faltas injustificadas dadas pela mesma no período compreendido entre 2 de Junho de 2004 e 28 de Novembro de 2004, totalizando 24 dias de trabalho.
- 1.11.2. As faltas foram dadas nos meses, dias e horas, conforme o quadro seguinte:

Mês	Dia	Horas	Tempo não cumprido
Junho	2	8h00	20h22
	3	4h22	
	12	8h00	
Julho	4	8h00	21h45
	12	1h57	
	13	3h38	
	15	8h00	
Agosto	2	8h00	48h54
	7	8h00	
	11	4h58	

(Continua)

Mês	Dia	Horas	Tempo não cumprido
	12 14 18 20 21 30	1h22 8h00 0h49 8h00 1h46 8h00	
Setembro	4 5 6 7 11 12 13 28 29 30	8h00 8h00 8h00 8h00 8h00 8h00 8h00 8h00 8h00 8h00	80h00
Outubro	1 8 31	8h00 1h24 0h21	9h45
Novembro	1 3 14 19 28	0h38 8h00 1h02 0h17 2h52	12h49
Total de horas			192h15 = 24 dias

- 1.11.3. A nota de culpa refere que a arguida não apresentou qualquer justificação para as faltas dadas nem comunicou à entidade patronal o motivo das mesmas.
- 1.11.4. A nota de culpa refere ainda que a arguida não avisou a entidade patronal que ia faltar ao serviço, o que perturbou a normal planificação do trabalho e obrigou as chefias a ... *arranjar soluções de última hora para colmatar* ... as faltas dadas ao serviço pela trabalhadora.
- 1.11.5. Com tal comportamento a arguida demonstrou ... *falta de interesse na execução do seu trabalho e deslealdade para com os seus colegas e para com os objectivos fixados pela empresa.*

- 1.11.6. A trabalhadora arguida, com a sua conduta, violou as alíneas *a)*, *b)*, *c)* e *g)* do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, sendo susceptível de constituir justa causa de despedimento nos termos dos n.ºs 1, 2 e das alíneas *d)* e *g)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, pelo que é intenção da empresa proceder ao seu despedimento.
- 1.11.7. A entidade patronal fixou à trabalhadora um prazo de 15 dias úteis, para, querendo, responder por escrito bem como requerer quaisquer diligências probatórias.
- 1.12. Em resposta à nota de culpa, a trabalhadora alegou que o seu *comportamento não foi o mais correcto* e que as faltas dadas ao serviço no período entre 2 de Junho e 28 de Novembro de 2004 se prendem com o facto de, no início da gravidez, ter tido *muita dor de dentes*, o que a obrigou a passar muitas noites sem dormir.
- 1.12.1. Acrescenta, ainda, que teve problemas do foro psicológico, devido ao pai da sua filha ter reagido mal à sua gravidez e a ter abandonado.
- 1.12.2. A arguida termina a resposta à nota de culpa afirmando que está arrependida de adoptar os comportamentos de que vem acusada e solicita à empresa que reconsidere a sua situação, devendo ter em atenção o seu desempenho e dedicação, durante todo o tempo que prestou serviço.
- 1.12.3. A arguida não apresentou testemunhas nem requereu quaisquer diligências probatórias.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. No que se refere à tramitação do processo disciplinar, constata-se que, após a entrega da resposta à nota de culpa, o instrutor ouviu a testemunha ..., não arrolada na nota de culpa. Tal facto deu origem a que a trabalhadora arguida não tivesse tido a possibilidade de conhecer e eventualmente contraditar esse depoimento, o que violou as garantias de defesa e o princípio do contraditório, consagrados no n.º 10 do artigo 32.º da C.R.P., conduzindo a que o procedimento disciplinar possa vir a ser declarado inválido pelo Tribunal, de acordo com o artigo 413.º e a alínea *b)* do n.º 2 do artigo 430.º do Código do Trabalho.
- 2.2. Ainda que se considere que as garantias de defesa da arguida e o princípio do contraditório não tenham sido violados, os dados do processo indicam que a trabalhadora arguida, entre 2 de Junho e 28 de Novembro de 2004, faltou 21 dias ao serviço sem que tivesse justificado ou avisado que ia faltar, e não 24 dias conforme refere a nota de culpa, uma vez que não se

pode considerar provado que a trabalhadora tenha faltado nos dias 30 de Junho de 2004 e 13 de Julho de 2004, dado existir discrepância entre o referido na nota de culpa e o referido no mapa de assiduidade da trabalhadora. Igual situação decorre ainda da falta indicada no dia 7 de Setembro de 2004.

- 2.2.1. No que respeita a estes factos, há que verificar se em relação a algum deles teve lugar a prescrição do procedimento disciplinar e se se justifica aplicar a sanção do despedimento com justa causa.
- 2.2.2. A nota de culpa não refere a data em que a direcção da empresa terá tomado conhecimento que a trabalhadora vinha faltando ao serviço desde 2 de Junho de 2004. No entanto, a assiduidade da trabalhadora era feita no mês subsequente àquele em que eram dadas as faltas e a entidade patronal efectuava os descontos inerentes às faltas no segundo mês imediatamente a seguir àquele em que as faltas ocorriam, conforme informou através de comunicação escrita enviada à CITE em 8 de Março de 2005. Assim sendo, conclui-se que, pelo menos, no mês subsequente àquele em que era dada a falta a arguente tomava conhecimento das faltas dadas pela trabalhadora.
- 2.2.3. Assim, tendo a direcção da empresa decidido instaurar à trabalhadora arguida o processo disciplinar em 28 de Dezembro de 2004, data em que já tinha decorrido um prazo superior ao previsto no n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho, que estabelece: *O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento*, ocorreu a caducidade do procedimento disciplinar quanto às faltas dadas no período compreendido entre 2 de Junho e 27 de Outubro de 2004.
- 2.2.4. Relativamente às faltas injustificadas ocorridas entre 31/10 e 28/11/04, em número de cinco, totalizando 4h30m, verifica-se que o direito de exercício da acção disciplinar não caducou se se tiver em consideração o conteúdo do n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho.
- 2.2.5. Face ao que precede, cabe verificar se existem factos que justifiquem o despedimento da trabalhadora.
Assim:
- 2.2.6. Durante o período referido em 2.2.4., a trabalhadora faltou ao serviço nos dias 31/10, 01/11, 14/11, 19/11 e 28/11 de 2004, ou seja, 4h 30m, sem ter avisado ou apresentado qualquer justificação para as faltas dadas. Admite-se que este seu comportamento não tenha sido correcto e que tenha acarretado para a empresa prejuízos e

alguma desorganização. No entanto, para além de o constante dos pontos n.ºs 1.11.4., 1.11.5. e 1.11.6. do parecer não poder ser considerado, devido ao referido no ponto n.º 2.1., não resulta prova que as faltas tenham determinado directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa.

- 2.2.7. Em razão do referido no ponto n.º 2.2.6., fica afastada a aplicação da parte inicial da alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, que permite o despedimento com justa causa quando haja *Faltas não justificadas ao trabalho que determinem prejuízos ou riscos graves para a empresa*, desde que reunidos os pressupostos previstos nos n.ºs 1 e 2 do mencionado preceito legal, o que não sucedeu, devido às razões apontadas anteriormente.
- 2.2.8. Face ao que antecede, não se encontram reunidos os pressupostos que possam levar ao despedimento da trabalhadora em questão, não tendo a empresa ilidido a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, considera-se que a empresa ..., S.A. não ilidiu a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que se nos afigura estar-se em presença de discriminação em função do sexo de acordo com o estabelecido no n.º 1 do artigo 27.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE MARÇO DE 2005

PARECER N.º 13/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, 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 9 – DP/2005

I – OBJECTO

1. ...Hospital ..., S.A., solicitou da CITE o parecer supra-identificado. Junta cópia do processo disciplinar que lhe foi instaurado.
2. A nota de culpa integra as seguintes acusações:
 - a) A trabalhadora, com a categoria profissional de assistente administrativa, deu as seguintes faltas no ano de 2004:

No mês de Junho:
Dias 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 e 30;

No mês de Julho:
Dias 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 e 18 (será lapso, marcado está dia 19);

No mês de Agosto:
Dia 23;

No mês de Outubro:
Dias 19, 20, 21, 22 e 23.

O que perfaz um total de 26 dias.
 - b) *Não justificou as suas ausências, não tendo sequer comunicado à sua entidade patronal a sua atitude quer antes quer depois das faltas;*
 - c) *As faltas dadas constituem uma infracção disciplinar grave (artigo 231.º do Código do Trabalho);*
 - d) *Com tal conduta a trabalhadora violou o seu dever laboral de assiduidade previsto na alínea d) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho;*
 - e) *Constituindo o comportamento da arguida justa causa de despedimento nos termos dos n.ºs 1, 2 e da alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho;*
 - f) *Com efeito, a conduta da arguida impossibilita, pela sua gravidade e consequências, a manutenção da relação de trabalho. E, por outro lado, o comportamento da arguida influencia negativamente a relação com as outras colegas;*
 - g) *Pelo que deve tal comportamento ser sancionado com a pena de despedimento por justa causa.*

3. A empresa notifica a trabalhadora da nota de culpa, por carta registada, com aviso de recepção, em 05.01.18, e recebida em 05.01.20, conforme cópia do aviso de recepção.
4. Por carta, de 04.12.23, mas entrada nos serviços em 05.01.08, a trabalhadora refere:
 - i. confessa as faltas, mas sublinha que *são consequência da doença do meu filho, que por problemas de saúde crónica, é uma criança de tenra idade, me causa problemas psicológicos sempre que tenho de recorrer ao serviço de urgência e até internamento*, (em Junho no Hospital ..., juntando declaração);
 - ii. *Em consequência disso, acabo por deixar passar o prazo para entregar as respectivas justificações ...;*
 - iii. Diz ainda que o filho, *em finais de Outubro voltou a ter mais uma crise;*
 - iv. Termina a carta afirmando ter errado ao não apresentar as justificações *mas nem sempre estava nas melhores condições para o fazer. Sou mãe de 4 crianças de 4, 3, 1 anos e de um recém-nascido. As faltas não são mais quando algum deles está doente.*
5. Por informação colhida junto dos serviços de gestão dos recursos humanos, a trabalhadora tem um contrato individual de trabalho a termo certo com início em 04.05.01, por um ano.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

6. Do 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 05.01.20, e a ela não respondeu.
7. No entanto, a trabalhadora, na carta datada de 04.12.23, confessando as faltas constantes da acusação, por um lado, por outro, vem dizer que as faltas se deveram a doença dos filhos, designadamente de um com doença crónica, e apresentou justificação, nesta data, para 12 dias de faltas ocorridas em Junho e Julho de 2004. E a falta do dia 23 de Outubro, por ser sábado, deve também ser descontada do cômputo das injustificadas.
8. Reduzindo a 13 as faltas injustificadas alegadas na nota de culpa.
9. Nos termos do n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho, só existe justa causa de despedimento quando os factos imputados ao trabalhador assumem gravidade e consequências que determinam a imediata inviabilidade do vínculo funcional e a verificação dos comportamentos descritos no n.º 3 daquele normativo não faz só por si existir justa causa de despedimento, sendo necessário que se reunam os pressupostos do n.º 1 atrás citado (v. Par 02/05).

10. Não vêm descritas na nota de culpa nenhuma consequência grave, das alegadas infracções disciplinares da trabalhadora arguida, razão pela qual, do processo disciplinar instaurado, nunca poderá resultar o despedimento desta.
11. Não logrando a empresa provar que as faltas dadas são de molde a inviabilizar definitivamente a relação laboral, motivo pelo qual, por si só, as faltas dadas não constituem fundamento/justa causa para o despedimento, não se considerando assim ilidida a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

12. Do exposto, a CITE deliberou opor-se ao despedimento da trabalhadora ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE MARÇO DE 2005, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA

PARECER N.º 14/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 11 – DG/2005

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu, em 24 de Fevereiro p.p., um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida na empresa ..., L.^{da}, ..., nos termos referidos em epígrafe.
- 1.2. A trabalhadora encontra-se ao serviço da arguente desde 18 de Setembro de 2003 e exerce as funções de caixeira, com a categoria correspondente.
- 1.3. O processo disciplinar foi precedido de processo de inquérito, durante o qual foram ouvidas três testemunhas: uma colega e um colega da arguida e o empregador.
- 1.4. No âmbito do inquérito prévio, foram apresentados alguns documentos, tais como: talões de registo da caixa da trabalhadora arguida referentes aos dias 19 de Junho, 13, 17, 22 e 23 de Novembro de 2004, folha de presenças da arguida durante o ano 2004, cópia do passaporte da arguida, válido até 17/10/2004, e informação da entidade empregadora, não datada, contento normas de funcionamento na empresa assinada pela trabalhadora conforme tomou conhecimento.
- 1.5. Da nota de culpa, consta que:
 - 1.5.1. *A caixa onde a trabalhadora-arguida desempenha as suas funções apresenta falhas constantemente, designadamente faltas de dinheiro e valores anulados em montantes variáveis mas em todo o caso largamente superiores ao normal nestas situações. Tal situação ocorre com frequência e até à data, podendo encontrar-se alguns exemplos em 13, 17, 22 e 23 de Novembro de 2004.*
 - 1.5.2. *A trabalhadora-arguida age perante os seus colegas com uma atitude de superioridade e arrogância, dando instruções e ordens sem para tal ter autoridade. Tem ainda dificuldade em aceitar as instruções que lhe são dadas por colegas e superiores. Tais comportamentos são frequentes e ocorrem até à data.*
 - 1.5.3. *Cada vez que a trabalhadora-arguida se ausenta, o que ocorre com frequência, não informa o facto aos seus colegas de trabalho, impossibilitando assim que os mesmos se possam coordenar de forma a*

suprir o acréscimo de trabalho resultante da sua ausência. Exemplo desta situação pôde verificar-se no dia 24 de Dezembro.

- 1.5.4. *A trabalhadora-arguida apresenta igualmente perante os clientes uma postura altamente incorrecta, sendo muitas vezes indelicada. (...) quando alguém pede alguma informação sobre os produtos da loja, a mesma não responde, ou responde de forma pouco cordial. (...) tem ainda um comportamento diferenciado conforme nacionalidade e a etnia dos clientes, dando um melhor tratamento aos clientes de etnia africana.*
- 1.5.5. *Numa ocasião em que uma senhora se dirigiu à loja acerca de uma possível vaga de trabalho, a trabalhadora-arguida dirigiu-se a ela de forma provocatória e hostil, causando mau ambiente na loja. Em finais de Outubro de 2004, o marido da trabalhadora-arguida dirigiu-se à loja onde esta desempenha funções com o fim de exigir o dinheiro correspondente a faltas não justificadas, tendo-se envolvido numa acesa discussão, (...) o que causou mau ambiente. (...) a trabalhadora-arguida apoiou o marido nada fazendo para o evitar ou resolver, e contribuindo ... para o mau estar que se criou.*
- 1.5.6. *A trabalhadora-arguida desempenha as funções com escasso zelo e diligência, limitando muitas vezes as suas funções a tarefas de caixa, contrariamente àquilo a que a sua categoria profissional de caixeira a vincula. (...) a trabalhadora abstém-se de desempenhar funções de limpeza e arrumação da loja e renovação dos produtos em exposição, os quais, sendo rapidamente perecíveis, deixam de estar em condições ideais para venda ao público. Tais atitudes traduzem-se numa má apresentação da loja e dos produtos expostos, o que prejudica a actividade da loja. Estes comportamentos verificam-se com frequência, desde que a trabalhadora-arguida teve conhecimento da sua gravidez até à data.*
- 1.5.7. *A trabalhadora-arguida faz uso pessoal do telemóvel em horário de serviço, o que vai contra as ordens expressas da empresa e influencia negativamente a sua prestação de trabalho. (...) chega inclusivamente a fazer chamadas pessoais a partir do telemóvel da empresa, o que igualmente é contrário às normas internas. Tais comportamentos ocorrem com frequência até à data, podendo encontrar-se um exemplo concreto na terça ou na quarta feira da semana de 27 a 31 de Dezembro de 2004... no qual (outro) trabalhador, quando chegou à loja, constatou que no telemóvel afecto à loja e destinado apenas a chamadas de trabalho, existia o registo de várias chamadas efectuadas para números que não correspondiam aos telemóveis de outras lojas ou trabalhadores das mesmas. Tais chamadas apenas poderiam ter sido feitas pela trabalhadora-arguida, uma vez que apenas ela teve acesso ao referido telemóvel antes de o mencionado trabalhador chegar.*

- 1.5.8. *A trabalhadora-arguida tem-se recusado, desde inícios de Dezembro de 2004, a apresentar ao superior hierárquico o seu passaporte, apresentação que se mostra necessária para avaliar da legalidade da estadia da trabalhadora em solo português. A trabalhadora chegou, inclusivamente, a assinar um documento, em 15 de Dezembro de 2004, onde tomou conhecimento dessa instrução, mas até à data não lhe deu cumprimento.*
- 1.5.9. *A trabalhadora ausentou-se injustificadamente na tarde do dia 24 de Dezembro de 2004, apesar de o seu superior hierárquico lhe ter expressamente dito que os seus serviços eram especialmente necessários em virtude de se tratar de véspera de Natal.*
- 1.5.10. *A trabalhadora apresenta, desde o início de 2004, um elevado número de faltas injustificadas, as quais se encontram registadas na sua ficha, nomeadamente nos dias 5 e 12 de Janeiro, 4, 10, 15 e 24 de Junho, 2 de Julho e 10 de Novembro, sendo no entanto as faltas dos dias 12 de Janeiro, 4 e 15 de Junho e 2 de Julho referentes a apenas meio período.*
- 1.6. A entidade empregadora conclui que a trabalhadora violou de forma grave, voluntária e consciente as alíneas a), b), c), d), f) e g) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, por não tratar com urbanidade o empregador, os companheiros de trabalho e as demais pessoas com relações com a empresa, por violar os deveres de assiduidade, de realizar o trabalho com zelo e diligência, de obediência à entidade empregadora, de velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho e de promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.
- 1.7. A arguente considera que *os comportamentos da empregada-arguida, a virem dar-se como provados, são susceptíveis de responsabilidade disciplinar a ser exercida pela entidade empregadora com a aplicação de uma sanção disciplinar, a qual poderá ser a de despedimento com justa causa, nos termos do disposto nos artigos 365.º e seguintes, 396.º e 411.º e seguintes, todos do Código do Trabalho.*
- 1.8. A arguida apresentou resposta à nota de culpa contraditando as acusações que lhe são imputadas, designadamente afirmando que *o processo disciplinar não passa de uma represália flagrante contra as legítimas reclamações que a ora arguida apresentou junto do IDICT e do seu Sindicato – o ... a fim que lhe fossem concedidos direitos que lhe assistem e pagos os créditos a que tinha direito.*
- A trabalhadora refere que a sua caixa não apresenta mais falhas do que as das colegas e que não tem valores anulados superiores aos normais, que não manipulou os registos das máquinas, que não se apropriou ilicitamente dos

rendimentos da empresa, que não tem para com os colegas atitudes de superioridade e arrogância, que aceita bem as instruções que lhe são dadas por colegas e superiores, que sempre que se ausentou do serviço avisou e que, nomeadamente, no dia 24 de Dezembro de 2004, foi expressamente autorizada a ausentar-se, que atende os clientes de forma correcta, independentemente da raça, etnia ou nacionalidade, que a conversa entre o marido e o seu empregador se passou de forma correcta e urbana, que esteve de baixa por doença entre 11 de Outubro e 8 de Novembro, que é uma trabalhadora *excepcionalmente diligente, zelosa e cumpridora, que desempenha todas as funções que lhe são pedidas, nomeadamente funções de limpeza e arrumação de loja e renovação dos produtos em exposição, devendo contudo salientar-se que a arguida está grávida, e que por recomendação médica que entregou à entidade empregadora não pode fazer trabalhos pesados ou estar muitas horas de pé.*

A arguida refere ainda que não faz uso do telemóvel do serviço, que a entidade empregadora tem em seu poder cópia do seu passaporte que é válido até 11 de Novembro de 2005, que não é verdade que apresente desde o início do ano 2004 um elevado número de faltas injustificadas e que sempre que faltou apresentou justificação, designadamente afirmando que no recibo do mês de Junho não aparece qualquer falta ao serviço.

A trabalhadora termina a resposta à nota de culpa reafirmando que *o processo disciplinar (...) mais não representa do que uma grosseira retaliação contra as justas reclamações que a arguida fez relativamente às irregularidades que sobre si foram cometidas* e referindo que o processo deverá ser arquivado.

- 1.9. A trabalhadora requereu a audição de duas testemunhas que não foram ouvidas dado que, notificada a arguida para as fazer comparecer, não se apresentaram.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Nos termos dos números 1 e 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.*

Assim sendo, cabe à CITE emitir o referido parecer (cfr. alínea *e*) do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho), pelo que se torna necessário avaliar se, no caso *sub judice*, se justifica a aplicação da sanção despedimento, devendo atender-se *no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes* (cfr. n.º 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho).

2.2. Dispõe o n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho que *o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.*

Ora, a trabalhadora é acusada de ter violado diversos deveres para com a entidade empregadora. É pois imperioso verificar se à conduta da arguida é adequada a aplicação da sanção despedimento.

Assim, no que se refere às falhas (faltas de dinheiro) e valores anulados que apresenta a caixa da trabalhadora, vem a arguida responder que tais valores não são diferentes dos que apresentam as caixas dos colegas e que os valores anulados não são superiores ao normal.

De facto, embora a entidade empregadora apresente alguns talões que poderão corresponder à caixa operada pela trabalhadora, a verdade é que a arguente não clarifica o que é uma falha ou valor anulado *em montantes variáveis, mas em todo o caso largamente superiores ao normal nestas situações*, pelo que não é possível considerar que nos encontremos perante uma situação irregular ou de excepção face ao que é usual verificar-se na loja. De igual modo, e por consequência, não se comprova que a trabalhadora se tenha *apropriado ilicitamente dos rendimentos da empresa.*

No que concerne à alegada *atitude de superioridade e arrogância* para com os colegas, embora as testemunhas que prestaram declarações em sede de inquérito prévio, tenham confirmado que a arguida *tenta impor ordens usando de muita autoridade, que age como se mandasse, inclusivamente não pede nada por favor*, não parece que tal comportamento seja de tal modo grave que possa colocar em causa a subsistência do vínculo laboral da trabalhadora.

Relativamente às ausências da trabalhadora, e apesar de esta afirmar que sempre justificou as faltas, afigura-se que de acordo com o que consta na folha de presenças junta aos autos, desde o início de 2004 a trabalhadora terá faltado 4 dias e 4 meios dias o que, a ser assim, não parecer configurar matéria susceptível de justificar a aplicação da mais severa das sanções laborais. Ainda no que se refere a faltas, não é possível avaliar, com clareza, se a ausência da trabalhadora na tarde de 24 de Dezembro de 2004 foi ou não autorizada.

Sobre a acusação de que a trabalhadora apresentaria uma postura incorrecta para com os clientes da loja, designadamente no que se refere a tratamento diferenciado conforme a etnia dos clientes, a entidade empregadora, no relatório final, afirma que não havendo conhecimento directo de qualquer caso, não é possível demonstrar o facto alegado.

No que diz respeito à alegada falta de zelo e diligência por parte da trabalhadora, é de salientar que a arguente admite que tal se verifica desde que a trabalhadora teve conhecimento do seu estado de gravidez. Sendo certo que não é de admitir que uma trabalhadora, por se encontrar em estado de gravidez,

deixe de cumprir os deveres a que está obrigada por força do vínculo laboral, certo é também que a gravidez pode, designadamente por indicação médica, ser factor limitador no desenrolar de tarefas que sejam desaconselháveis. Ora, a arguida refere que desempenha as tarefas que lhe são pedidas mas informa que *por recomendação médica que entregou à entidade empregadora não pode fazer trabalhos pesados ou estar muitas horas de pé.*

Alega a entidade empregadora que a arguida, embora sabendo que tal não é permitido, efectua chamadas pessoais através do telemóvel da empresa. Tal facto não se encontra comprovado documentalmente, o que eventualmente não seria impossível.

No que diz respeito à alegada falta de apresentação do passaporte pela trabalhadora, afirma a arguida que a entidade arguente tem cópia do seu passaporte válido até 11 de Novembro de 2005. Poderia a trabalhadora ter juntado cópia ao processo, em sede de resposta à nota de culpa.

- 2.3. A trabalhadora arguida refere que *o processo disciplinar não passa de uma represália flagrante contra as legítimas reclamações que (...) apresentou junto IDICT e do seu Sindicato – ...*

A CITE não teve conhecimento, até à data, sobre o teor de tais *legítimas reclamações*, e as mesmas não resultam identificadas nos autos. Contudo, tratando-se de uma trabalhadora grávida e, como tal, especialmente protegida contra o despedimento, tal informação é tida em consideração.

- 2.4. Ao longo da análise do processo, verifica-se não existir rigor em diversos procedimentos e regras internas da empresa, designadamente nos movimentos de caixa, na utilização de telefones pessoais e da empresa e na gestão dos recursos humanos, nomeadamente no que se refere à assiduidade dos trabalhadores. Ora, é assim patente alguma desorganização que se reflecte na rotina da empresa. Refiram-se, a título de exemplo, as datas apresentadas nos talões de registo (ano 2055) e a alegada possibilidade de manipulação das caixas pelos trabalhadores que com elas operam, situações que podem facilmente resultar em sérios equívocos.

- 2.5. Da leitura das peças processuais, não é possível retirar a conclusão inequívoca de que a arguida tenha praticado actos, de forma culposa, que pela sua gravidade e consequências, tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

- 2.6. Considerando que uma ou outra atitude da trabalhadora possa merecer reparo, não é de esquecer que o despedimento deve apenas ser considerado quando não restam quaisquer dúvidas acerca da gravidade do comportamento do trabalhador e das respectivas consequências para a entidade empregadora. Tal é o princípio subjacente ao artigo 367.º do Código do Trabalho que dispõe que *a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor; não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.*

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, e considerando que a Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro, proíbe o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, salvo nos casos excepcionais não relacionados com a gravidez (cfr. n.º 1 do artigo 10.º), que a legislação portuguesa prevê que o despedimento das referidas trabalhadoras se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho), e que a aplicação de tal sanção, no caso *sub judice*, configuraria uma discriminação em função do sexo, por motivo de maternidade, violadora dos princípios contidos no n.º 2 do artigo 22.º e no n.º 1 do artigo 23.º, ambos do Código do Trabalho, que consagram o direito à igualdade e a proibição de discriminação, respectivamente, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida na empresa ..., L.^{da}, ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE MARÇO DE 2005

PARECER N.º 15/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 13 – FH/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 16.03.2005, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio do ... Pessoa Colectiva de Utilidade Pública Administrativa, referente à intenção de recusa da pretensão da trabalhadora ..., para prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, nos termos do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
 - 1.1.1. A trabalhadora tem a categoria profissional de operadora de lavandaria e exerce funções na ...
- 1.2. O pedido de parecer veio instruído com a petição feita pela trabalhadora à entidade patronal, acompanhado de 3 documentos, e da resposta a manifestar a intenção de recusa do pedido.
- 1.3. Em 18.02.2005, a trabalhadora dirigiu o seu pedido ao Director Regional do Centro do ..., a solicitar uma mudança no seu horário de trabalho, por forma a que entrasse às 8 horas e saísse às 17 horas, alegando que:
 - a) Tem uma filha nascida em 09.06.2002, juntando para o efeito uma fotocópia do Boletim de Nascimento;
 - b) Está separada de facto do marido, pai da sua filha;
 - c) A filha está inscrita no Infantário da Casa do Pessoal dos ..., que tem como horário de abertura as 7h30m e o fecho as 18h30m;
 - d) O seu horário de trabalho é das 7 horas às 16 horas;
 - e) É deficiente auditiva profunda (junta declaração médica).
- 1.4. Através do ofício n.º ... com a data de 04.03.2005, o Subdirector Regional da Direcção Regional do ... informa a trabalhadora da intenção de recusa do seu pedido, fundamentando que o principal horário de laboração da Lavandaria dos ... é das 7 horas às 24 horas e está organizado em dois turnos, e que atrasar em uma hora o horário de entrada implicaria atrasos graves na execução do trabalho, colocando em risco o prazo de entrega da roupa e consequentemente, o pontual cumprimento do contrato celebrado entre a requerente e os ...
 - 1.4.1. Mais, informa que a trabalhadora esteve alguns anos no turno das 15 horas às 24 horas, e passou após insistência desta, em Dezembro de 2003, *temporariamente* para o turno da manhã, cujo horário é das 7 horas às 16 horas.

- 1.4.2. Esclarece, também, que no pedido apresentado pela trabalhadora faltam os elementos constantes do n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, nomeadamente a indicação do prazo pretendido e se o outro progenitor tem actividade profissional ou se está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal, concluindo que apesar de compreender as razões invocadas não pode deferir o pedido, uma vez que não a pode enquadrar no regime de flexibilidade de horário. Acrescenta que, o ... solicitou uma informação ao órgão responsável pela Creche dos ..., que aguarda resposta, sobre a possibilidade do horário de abertura da creche ser alterado para as 7 horas, por forma a facilitar aos trabalhadores a organização da vida pessoal e familiar sem prejuízo para a entidade patronal.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A petição apresentada pela trabalhadora não integra todos os elementos previstos no n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, nomeadamente, o prazo previsto para a duração da flexibilidade de horário e a declaração de que o menor faz parte do seu agregado familiar e que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

- 2.1.1. A trabalhadora não se pronunciou sobre o fundamento da intenção de recusa da entidade patronal em modificar-lhe o horário, direito que lhe assiste e que está previsto no n.º 5 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

- 2.2. A Constituição da República Portuguesa consagra na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º que todos os trabalhadores têm direito à *organização de trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.*

Na sequência daquele princípio constitucional, prevê o n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho que *o trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário*, pelo que se afere um dever da entidade patronal facultar aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos o exercício da prestação de trabalho nos regimes especiais legalmente previstos. Para tanto, o n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004 de 29 de Julho, estabelece que a entidade patronal apenas pode recusar o pedido do trabalhador, nestas circunstâncias, com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

- 2.3. É face a este contexto que tem que se apreciar o requerimento da trabalhadora e a fundamentação da intenção de recusa da entidade patronal. Ora, de acordo com o n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a trabalhadora deveria solicitar ao empregador a flexibilidade de horário, com todos os elementos previstos no mencionado diploma, o que não aconteceu. Com efeito, não indicou o prazo pretendido, nem juntou a declaração comprovativa de que a menor faz parte do seu agregado familiar e que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal. No entanto, nada obsta a que a trabalhadora apresente novo pedido, devidamente instruído com todos os elementos necessários.
- 2.4. Considerando que os elementos anexados ao processo não são suficientes, de acordo com a lei, para haver a certeza da situação alegada pela trabalhadora, entende a CITE que não deve pronunciar-se sobre a questão substancial – a intenção de recusa da entidade patronal.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe à intenção de recusa do ... em autorizar a prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário por parte da trabalhadora ..., em virtude do pedido desta não obedecer aos requisitos legais.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE ABRIL DE 2005

PARECER N.º 16/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 17 – FH/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 24.03.2005, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio do ..., Pessoa Colectiva de Utilidade Pública Administrativa, referente à intenção de recusa da pretensão da trabalhadora ..., para prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, nos termos do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
 - 1.1.1. A trabalhadora tem a categoria profissional de empregada de distribuição personalizada e exerce funções no Serviço de Alimentação do ...
- 1.2. O pedido de parecer veio instruído com a petição feita pela trabalhadora à entidade patronal, da resposta desta a manifestar a intenção de recusa do pedido e a apreciação da trabalhadora sobre a fundamentação da recusa.
- 1.3. Em 02.03.2005, a trabalhadora dirigiu o seu pedido à Directora do Departamento de Recursos Humanos do ..., solicitando a passagem ao regime de horário flexível, com efeitos a partir de 1 de Abril de 2005 e pelo prazo de dois anos, sugerindo um novo horário, compreendido entre as 8 horas e as 16 horas, alegando que:
 - a) Tem um filho que faz parte do seu agregado familiar com dezasseis meses de idade, juntando para o efeito cópia do Boletim de Nascimento;
 - b) Tem residência permanente em ... e na deslocação diária para o local de trabalho demora cerca de 1 hora utilizando os transportes de automotora e de autocarro;
 - c) O filho fica entregue à ama, que toma conta de crianças, no horário compreendido entre as 7 h e as 18 h e 30 minutos (junta declaração da ama);
 - d) O outro progenitor trabalha por conta de outrem e exerce a actividade profissional de pedreiro da construção civil, com o horário fixo, de segunda a sexta-feira das 7h às 19 horas;
- 1.4. Em 15.03.2005, o Director Regional do ... responde ao pedido da trabalhadora, manifestando intenção de recusa do pedido feito por aquela, fundamentando que:
 - 1.4.1. O Serviço de Alimentação do ... tem dois turnos, o da manhã e o da tarde, com rotatividade semanal e são necessários, para o bom funcionamento do serviço, 63 trabalhadores no turno da manhã e 59 no turno da tarde;

- 1.4.2. Às trabalhadoras que estão a amamentar é-lhes concedido o horário que corresponde ao turno da manhã (8-16h ou 7-15h), e como há rotação semanal dos turnos *conceder horários fixos relativamente ao turno da manhã, origina não só a falta de trabalhadores para laborar no turno da tarde, como que os horários dos restantes trabalhadores deixem de ser rotativos, invertendo o curso normal de organização do serviço;*
- 1.4.3. Os trabalhadores com filhos com idade inferior a 12 anos são de aproximadamente 130 e o Contrato Colectivo de Trabalho aplicável ao Serviço de Alimentação do ..., celebrado entre a Associação da Restauração e Similares de Portugal e a Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicado no BTE, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1998, na alínea f), da cláusula 91.º, considera como direitos especiais da mulher que tenha filhos *e até que eles completem 11 anos, a fixação de horário, seguido ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizado com tal horário*, pelo que o número de trabalhadores para laborar no turno da tarde fica limitado;
- 1.4.4. O cumprimento do contrato de prestação de serviços de alimentação dos ... *não se compadece com atrasos ou falhas, sob pena das mais graves consequências para o regular funcionamento daquela Instituição Hospitalar, pondo em risco o pontual cumprimento, por parte do ..., do contrato que o vincula aos ...*
- 1.5. Em 23.03.2005, a trabalhadora apresentou à entidade patronal, uma exposição por escrito, alegando para o efeito que:
- 1.5.1. Pode ser substituída com facilidade, por outra colega, uma vez que a função que executa não exige conhecimentos ou formação específica;
- 1.5.2. Não corresponde à verdade a informação dada pela entidade patronal quanto ao número de funcionários necessários para os turnos funcionarem, uma vez que por um lado afirma que são necessários 122 funcionários e de seguida diz que o número de trabalhadores ao serviço, com filhos com idade inferior a 12 anos são cerca de 130;
- 1.5.3. Só tem conseguido trabalhar devido à boa vontade das colegas, através da troca de horários e que não tem hipótese de deixar o filho a cargo do marido, nem este pode usufruir do regime de flexibilidade, pois no âmbito da sua actividade de pedreiro desloca-se para as obras, a grande distância da casa de morada de família, em transporte do empreiteiro e em conjunto com outros colegas. Salienta que, quando trabalha no turno da tarde quem vai buscar o filho à ama e toma conta dele até chegar a casa é a sua outra filha menor, com 15 anos, situação que além de prejudicar o filho, tem prejudicado, também, a vida escolar da filha.

- 1.5.4. A entidade reconsidere a decisão de recusa do pedido de flexibilidade de horário, uma vez que se encontram preenchidos os requisitos legais e regulamentares.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa consagra na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º que todos os trabalhadores têm direito à *organização de trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.*

Na sequência daquele princípio constitucional o n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho prevê que *o trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário*, pelo que se afere um dever da entidade patronal facultar aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos o exercício da prestação de trabalho nos regimes especiais legalmente previstos. Para tanto, o n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, estabelece que a entidade patronal apenas pode recusar o pedido do trabalhador, nestas circunstâncias, com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

- 2.2. É face a este contexto que tem que se apreciar se a entidade patronal apresentou razões válidas ligadas ao funcionamento do serviço ou demonstrou a impossibilidade de substituição da trabalhadora. Da exposição feita pelo Director Regional do ... do ... ressaltam os seguintes argumentos:

- 2.2.1. Para o regular funcionamento do Serviço de Alimentação são necessários 63 trabalhadores no turno da manhã e 59 no da tarde;
- 2.2.2. Às trabalhadoras que amamentam é-lhes concedido o horário correspondente ao turno da manhã;
- 2.2.3. A concessão de horários fixos no turno da manhã, dá origem à falta de trabalhadores para o turno da tarde e os horários dos restantes deixam de ser rotativos, invertendo o curso normal da organização;
- 2.2.4. Aplica-se aos trabalhadores do Serviço de Alimentação do ..., o Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a ARESP e a FESHOT que prevê na alínea *f*) da cláusula 91.^a que são direitos especiais da mulher *as que tenham filhos e até que eles completem 11 anos, a fixação de horário, seguido ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizado com tal horário.* Concluindo que o número de trabalhadores para laborar no turno da tarde fica limitado.

- 2.3. Ora, a entidade patronal apenas enumerou motivos para indeferir a pretensão da requerente, não apresentando dados concretos e específicos que permitam à CITE concluir que há efectivamente prejuízo para a organização, pela alteração de horário da trabalhadora. Acresce que esta exerce funções como empregada de distribuição personalizada no serviço de alimentação do ..., não sendo necessário conhecimentos ou formação especializados que a tornem indispensável. Admitindo que o ... possa, eventualmente, ter razões para indeferir o requerimento da trabalhadora, a verdade é que não as demonstrou de forma objectiva e concreta.
- 2.4. Face à legislação em vigor, nomeadamente o n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho, 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 regime de flexibilidade de horário, 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, 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 regime de flexibilidade de horário e a excepção a sua recusa.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à recusa da entidade patronal em autorizar a prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário à trabalhadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE ABRIL DE 2005

PARECER N.º 17/CITE/2005

Assunto: Aleitação a efectuar pelo pai, em virtude de a mãe trabalhadora independente se encontrar comprovadamente impossibilitada fisicamente de o fazer
Processo n.º 72/2004

I – OBJECTO

- 1.1. Em 06.12.2004, a CITE recebeu uma carta do Senhor Dr. ..., que solicita um parecer sobre o assunto referido em epígrafe.
- 1.2. Com efeito, são colocadas as seguintes questões:
 - A) Apenas um casal de trabalhadores por conta de outrem pode beneficiar do regime da aleitação?
 - B) E se a mãe for trabalhadora independente ou membro de corpos sociais de pessoa colectiva, o pai não pode gozar a dispensa para aleitação quando aquela está fisicamente impedida de amamentar ou aleitar?
 - C) Ao caso referido no ponto anterior pode aplicar-se analogicamente o regime da licença de maternidade a gozar pelo pai quando há impedimento da mãe (trabalhadora por conta de outrem, independente ou desempregada), nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 36.º do Código do Trabalho?

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Relativamente à primeira questão, o n.º 3 do artigo 39.º do Código do Trabalho, parece conferir o direito a dispensa diária para a aleitação de dois períodos distintos de uma hora cada à mãe ou ao pai, mediante a apresentação de uma decisão conjunta, que, nos termos do n.º 2 do artigo 73.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, deve ser apresentada ao(s) empregador(es) do(s) beneficiário(s) da referida dispensa e comprovado perante este(s) que o outro progenitor informou o respectivo empregador da aludida decisão conjunta.
 - 2.1.1. Assim, parece que a resposta à primeira questão formulada vai no sentido de apenas um casal de trabalhadores por conta de outrem poder beneficiar do regime de aleitação, mas se a mãe ou o pai forem viúvos, separados ou divorciados, tendo o filho à sua guarda, é forçoso que tenham direito à dispensa para aleitação, pois outra interpretação da lei impediria que as mães e os pais nestas circunstâncias beneficiassem desse direito, o que seria absurdo.
- 2.2. No que respeita à segunda questão, se a mãe ou o pai, um deles, for trabalhadora independente, ou pura e simplesmente não for trabalhador, e o outro progenitor for trabalhador por conta de outrem, parece que o regime estabelecido no n.º 2 do artigo 73.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, impede que

este possa beneficiar da dispensa diária para aleitação, uma vez que não pode comprovar que o outro progenitor informou o respectivo empregador da aludida decisão conjunta, pelo simples facto do outro progenitor, não sendo trabalhador ou sendo trabalhador independente, não ter empregador.

2.2.1. Mas, se precisamente o progenitor que não é trabalhador ou é trabalhador independente, está fisicamente impedido de aleitar, pois a amamentação é competência exclusiva da mãe e no caso em apreço, a mãe está, também, impedida fisicamente de amamentar, parece de bom senso, que, nestas circunstâncias, o direito à dispensa para aleitar o seu filho seja exercido pelo progenitor que seja trabalhador por conta de outrem, que, no presente caso, é o pai.

2.3. Respondendo à última questão, há que fundamentar juridicamente a solução de bom senso, referida no ponto anterior.

2.3.1. Efectivamente, esta solução não está expressamente prevista na lei, configurando-se como uma lacuna, que deve ser integrada recorrendo à analogia com o preceituado no n.º 4 do artigo 36.º do Código do Trabalho, em que se prevê, entre outras, a possibilidade de o pai, trabalhador por conta de outrem, poder exercer o direito ao período de licença por maternidade, no caso de a mãe não trabalhadora estar incapacitada fisicamente, justificando-se tal analogia na sequência da consagração legal do princípio da partilha das responsabilidades familiares.

2.3.2. Embora, a referida incapacidade física deva ser comprovada medicamente, parece ser de adoptar o referido preceito legal, aplicado analogicamente à situação em que o pai pode exercer o seu direito à dispensa diária para aleitação do seu filho, em virtude de a mãe não trabalhadora ou trabalhadora independente se encontrar incapacitada fisicamente de aleitar ou amamentar o seu filho.

III – CONCLUSÃO

3.1. O pai trabalhador por conta de outrem pode exercer o seu direito à dispensa diária para aleitar o seu filho, nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Código do Trabalho, sempre que a mãe não trabalhadora ou trabalhadora independente esteja comprovadamente incapacitada fisicamente de aleitar ou amamentar o seu filho, nos mesmos termos em que o pai pode exercer o seu direito ao período de licença por maternidade, no caso de a mãe não trabalhadora estar incapacitada fisicamente, conforme o disposto no n.º 4 do artigo 36.º do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE ABRIL DE 2005

PARECER N.º 18/CITE/2005

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 12 – DG/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 14.03.2005, a CITE recebeu da gerência do Centro ..., L.^{da} cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida, ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, *para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho*, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. *Em Dezembro de 2000, a arguida foi admitida a trabalhar por conta e sob a direcção do Centro Preventivo de Medicina do Trabalho, onde exerce actualmente funções de técnica superior de higiene e segurança, sendo uma das principais responsáveis pela formação nas empresas/clientes, dadas as suas habilitações profissionais.*
- 1.3. Na nota de culpa, o empregador acusa a trabalhadora dos seguintes comportamentos:
 - 1.3.1. *No dia 11 de Maio de 2004, pelas 10h47, a arguida encontrando-se a trabalhar por conta e sob a direcção do Centro ..., utilizando o aparelho de telecópia da sua entidade patronal, remeteu o seu currículo profissional para o Instituto .../Centro ..., sem o conhecimento e consentimento do seu empregador, para fins pessoais, não coincidentes com as funções inerentes ao seu posto de trabalho, com o intuito de se habilitar a dar formação na área de higiene e segurança no referido Instituto e Centro ...*
 - 1.3.2. *Na semana de 15 a 19 de Novembro de 2004, constatou-se que a arguida deu pelo menos uma sessão de formação no Instituto .../Centro ...*
 - 1.3.3. *No dia 19 de Novembro de 2004, pelas 16h30m, a arguida foi vista nas instalações do mencionado Instituto .../Centro ... pelo funcionário do Centro ..., que aí se deslocou para se inscrever num curso de formação de Segurança e Higiene no Trabalho, constava que as sessões de formação relativa aos módulos 2, 3 e 4, no total aproximado de 35 horas, eram da responsabilidade da arguida.*
 - 1.3.4. *A arguida nunca deu conhecimento ou pediu autorização à gerência da sociedade para leccionar cursos de formação noutras entidades,*

bem sabendo que o Centro ..., entre outras actividades, presta serviços e organiza cursos de formação para empresas/clientes na área da higiene e segurança do trabalho.

- 1.3.5. *Por carta datada de 11 de Novembro de 2004, veio a gerência da sociedade a saber também que a arguida não entregou à firma ..., L.^{da} a proposta de prestação de serviços n.º ... – Segurança e Higiene, datada de 31 de Maio de 2004, relativa a um estudo de caracterização da atmosfera de trabalho no valor de 995,00 Euros acrescido de IVA à taxa legal em vigor; que a arguida se comprometeu a entregar em mão aos responsáveis da firma ..., L.^{da}.*
- 1.3.6. *Em contacto pessoal com os representantes daquela firma, a arguida alegou que o Centro ... não teria capacidade e aparelhos suficientes para efectuar o estudo solicitado e recomendou a realização do estudo a uma outra empresa concorrente, causando ao seu empregador um prejuízo directo e imediato no valor de 995,00 Euros, até porque, a arguida bem sabia que o Centro ... tinha capacidade para efectuar o estudo em causa, já que pouco tempo antes fez um estudo semelhante para a empresa ... & ..., L.^{da}.*
- 1.3.7. *A partir da semana de 15 a 19 de Novembro de 2004, começaram a surgir queixas de outros clientes, entre os quais o Centro de ... e o Colégio ..., alegando que a arguida teria prometido a realização de acções de formação e que não estariam as mesmas a serem agendadas nas datas acordadas, sem o conhecimento e consentimento da gerência do Centro ...*
- 1.3.8. *Não desconhecia a arguida que habitualmente a formação não é incluída no contrato do cliente e que, quando este pretende formação, é elaborada uma proposta à parte com um preço acrescido ao preço do contrato, pelo que em consequência do seu comportamento, o Centro ... teve de prestar diversos esclarecimentos aos clientes e assumir o custo (ou a perda da correspondente receita) inerente à realização das acções de formação prometidas pela arguida.*
- 1.3.9. *O empregador conclui que os factos descritos nos antecedentes artigos integram violação culposa, pela arguida, de vários deveres a que está vinculada pelo contrato de trabalho que celebrou com o Centro ..., o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, o dever de guardar lealdade ao empregador, não concorrendo por conta própria e alheia em concorrência com ele, o dever de velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador (alíneas c), e) e f) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho).*

- 1.3.10. *Na verdade, a arguida, para além da manifesta falta de lealdade que teve para com a sua entidade patronal, mostrou desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe está confiado e lesou interesses patrimoniais sérios da empresa (alíneas d) e e) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho).*
- 1.3.11. *Tudo visto e ponderado, conclui-se que os comportamentos de que vem aqui acusada a arguida, são graves, culposos e constituem, por isso, justa causa de despedimento, conforme preceitua o artigo 396.º do Código do Trabalho, pelo que o comportamento da arguida, pela sua gravidade e consequências, tornou imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho que mantém com o Centro ..., L.^{da}.*
- 1.4. A trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa, refutando integralmente todas as acusações que lhe são imputadas pelo empregador.

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. No caso *sub judice*, vejamos se o empregador faz prova das acusações que imputa à trabalhadora arguida:
- 2.2.1. Relativamente ao envio do fax, o empregador não produz prova relativamente à alegada proibição da trabalhadora ou de qualquer trabalhador enviar um fax pessoal e respectiva sanção disciplinar, em caso de infracção dessa regra.
- 2.2.2. No que concerne aos cursos de formação noutras entidades, o arguente não faz prova de ter contratado a trabalhadora arguida em regime de exclusividade.
- 2.2.3. No que respeita à proposta de serviços para a firma ..., L.^{da}, o arguente não apresenta prova da obrigatoriedade da sua entrega àquela empresa, por parte da arguida, nem demonstra a sua capacidade para prestar os serviços solicitados, entre outros eventuais motivos, pelo simples facto de não podermos comparar quais foram exactamente as encomendas feitas ao Centro ... pela citada firma ..., L.^{da} e pela empresa ... & ..., L.^{da}.
- 2.2.4. Quanto às alegadas acções de formação prometidas pela arguida ao Centro ... e o Colégio ..., não logrou o empregador provar que tais

acções se encontravam fora do âmbito do contrato que mantinha com a referida instituição.

- 2.3. Face ao que antecede, a entidade patronal não ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que não se afigura existir justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ..., em virtude de o 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE ABRIL DE 2005, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA

PARECER N.º 19/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 14 – DG/2005

I – OBJECTO

1.1. Em 17 de Março de 2005, 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 Assistente de Atendimento a clientes, na empresa ..., S.A., em Lisboa.

1.2. Da nota de culpa constante deste processo resulta sucintamente o seguinte:
(...)

3.º Para permitir à arguente dar execução aquele contrato e por força do mesmo, esta celebrou um contrato individual de trabalho a termo incerto com a aqui arguida, com fundamento no acréscimo excepcional da sua actividade e na realização de um serviço precisamente definido e não duradouro, traduzido numa actividade definida e temporária, (...)

5.º O referido contrato teve o seu início em 29 de Junho de 2004 (...)

6.º O período normal de trabalho da arguida seria de 40 horas semanais, correspondendo a 8 horas diárias, em horário a determinar pela arguente em função das necessidades do serviço, tudo nos termos da cláusula 5.ª do citado contrato de trabalho, tendo trabalhado de 2.ª a 6.ª feira e com descanso aos sábados, domingos e feriados.

7.º A trabalhadora arguida, praticamente desde a data da outorga do seu contrato de trabalho, tem-se revelado pouco pontual, com assiduidade muito deficiente.

8.º Este tipo de comportamento e atitudes (...) não permitem uma regular e escorreita execução do contrato de trabalho celebrado (...) e, por consequência, não propiciam um cumprimento capaz do contrato celebrado entre a arguente, ... e a ..., que lhe está na génese.

9.º Para além de situações em que a arguida faltou ao trabalho, todo o dia ou em partes do dia ou, ainda, teve atrasos, devidos a exames, consultas ou marcações de consultas, todos considerados justificados pela arguente, através do representante desta e imediato superior hierárquico da arguida, o coordenador ..., presente no local onde esta presta trabalho – as instalações da ..., por ter apresentado os respectivos justificativos constantes de documentos assinados e carimbados pelos Centros de Saúde, Consultórios ou Laboratórios,

10.º A arguida, também, teve outras ausências que terão de se considerar ilícitas e como infracções de cariz disciplinar nos termos abaixo referidos.

Estes comportamentos traduzem-se, específica e concretamente, na prática dos actos infra descritos, por parte da arguida:

11.º A arguida ausentou-se ou chegou atrasada ao trabalho nos seguintes dias e períodos:

- mês de Julho de 2004: dias 13, 19, 20, 23, 28 e 30, atrasos respectivamente, de 20m, 50m, 20m, 20m, 20m e 1h e 40m;*
- mês de Agosto de 2004; dia 12, atraso de 3h.*
- mês de Setembro de 2004; dias 7, 13 e 14, atrasos, em todos esses dias, de 20m;*
- mês de Outubro de 2004; dias 11, 14 e 22, respectivamente, saiu às 13h e não retornou e atrasou-se 30 min e 1h e 20m;*

12.º A arguida faltou 10 dias completos ao trabalho nos seguintes dias:

- mês de Julho de 2004: dias 8 e 12;*
- mês de Agosto de 2004: dia 11;*
- mês de Setembro de 2004: 6, 9, 10, 21 e 27;*
- mês de Outubro de 2004: 4, 6, 18 e 19.*

13.º Acresce que nos referidos dias 12/07, 06/09, 10/09, 27/09, 04/10, 06/10 e 18/10, tais faltas são dadas em dias imediatamente anteriores ou posteriores a dias de descanso semanal ou feriado.

14.º De todos os dias e períodos de trabalho referidos, a arguida apenas apresentou a devida justificação nos dias 06/09 e 09/09 para os períodos das 14h45 às 15h30 e das 14h00 às 15h00, respectivamente, com fundamento em exames/consultas médicas, tendo apresentado, para esse efeito, a prova dos motivos invocados para a falta e sua justificação, constantes de declarações médicas.

15.º Todas as demais faltas e períodos não foram devidamente justificadas pela arguida. Esta, ou simplesmente não as comunicou nem justificou, ou limitou-se, as mais das vezes, a comunicá-las oralmente, não apresentando o devido comprovativo ou qualquer prova das razões invocadas para a justificação de tais faltas.

16.º E as referidas faltas, ausências e atrasos não foram devidamente justificadas pela arguida a despeito de tais justificações lhe terem sido pedidas pelos colaboradores da arguente colocados nas instalações da ..., onde a arguida presta serviço, no caso o supervisor ...

17.º Solicitações efectuadas verbalmente nos próprios dias ou nos dias imediatamente posteriores às ausências ao trabalho ou aos atrasos da arguida. O que chegou a ser feito, inclusivamente, perante testemunhas.

18.º Acresce que a arguida conhece e sabe perfeitamente que é prática e uso corrente da empresa ..., S.A., a necessidade de apresentar os justificativos das faltas dadas, constantes da prova dos factos invocados para a sua justificação.

19.º Sendo essa, entre outras orientações, uma instrução que lhe foi transmitida, bem como aos demais colegas da arguida, aquando da admissão ao

serviço da arguente, bem como lhe foi explicada de viva voz, por aquele coordenador, diversas vezes, ao longo da sua prestação laboral.

20.º Apresentação de justificativos de faltas que, nesta sequência, e aliás, é efectuada por todos os colegas da arguida, (...) e foram mesmo por si cumpridas nas restantes ocasiões supramencionadas em que as suas ausências foram consideradas justificadas.

21.º A arguida, em todos os demais dias e períodos para os quais não apresentou justificativos das faltas, às solicitações dos justificativos das ausências ao trabalho efectuadas pelo supervisor da arguente no local onde prestava o seu trabalho limitava-se a declarar que tinha estado doente, que se tinha sentido mal, não conseguiu apanhar o transporte, ou outras que entendessem.

(...)

23.º Estas faltas traduzem-se em 11 dias completos de trabalho (reportando-nos aos períodos normais de trabalho diários, completos, em falta) e 3 horas e 55 minutos de ausência em período de trabalho a que estava obrigada, nos termos do disposto no artigo 22.º do Código do Trabalho.

(...)

25.º A atitude e comportamentos da arguida ainda mais se adensam porquanto, desde o dia 27 de Outubro de 2004, tem vindo a faltar ao serviço.

(...)

28.º No entanto, apenas veio a apresentar esses justificativos à arguente, no dia 22/11/2004, pela mão da referida

29.º Sendo que, no dia 22/11/2004 (2.ª feira, após fim-de-semana), também não se apresentou a arguida ao serviço, não tendo, sequer, efectuado qualquer comunicação dessa falta à entidade patronal, até ao momento, nem feito chegar qualquer justificação, médica ou outra, à arguente.

Assim,

30.º As faltas dadas pela arguida desde o dia 27 de Outubro de 2004 até à data da prolação desta nota de culpa também são, pois, injustificadas, com a mesma base legal supra-referida.

(...)

32.º Com a sua conduta a arguida causa, ainda, uma inevitável reorganização de trabalho da sua entidade patronal e dos seus colegas, com incómodos e prejuízos (embora não directamente quantificáveis) para todos, até pela imprevisibilidade das suas atitudes e comportamentos e pelo desconhecimento da data de ocorrência e tempo de duração das faltas.

(...)

35.º As faltas dadas pela arguida são, outrossim, potenciadoras de criação de risco de grave prejuízo para a arguente, ainda não exactamente quantificável, na medida em que, conforme acima já se referiu, conduzem a um deficiente cumprimento do contrato de prestação de serviços celebrado entre a ..., S.A. e ...

(...)

37.º *Com este seu comportamento a trabalhadora sabia que lesava os interesses da sua entidade patronal, privando-a, indevidamente, da prestação do seu trabalho e assim, causando prejuízos aquela e prejudicando os seus colegas, pois estes teriam de suprir a sua falta com o próprio trabalho.*

(...)

39.º *Os comportamentos acima descritos são demonstrativos da prática, pela trabalhadora arguida, de ilícitos disciplinares relevantes e graves, cometidos de forma culposa.*

(...)

44.º *O comportamento da trabalhadora é pois culposo e grave pela forma como foram praticados os actos que lhe subjazem e inquina irremediavelmente a relação de confiança indispensável à manutenção da relação de trabalho, tornando, pela sua gravidade e consequências, imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho (...), porquanto, esta apresenta um número de faltas não justificadas ao trabalho que, para além de determinarem directamente riscos graves e potenciarem prejuízos para a empresa, são em número suficiente para, tomadas no seu conjunto, serem fundamento para despedimento (...)*

1.2.1. Conforme a comunicação constante do envio da nota de culpa, de 25 de Novembro de 2004, a trabalhadora encontra-se suspensa preventivamente.

1.3. Notificada da nota de culpa, em 30/11/2004, a trabalhadora apresenta resposta, cujo conteúdo é em síntese o seguinte:

(...)

5.º *Na verdade, a arguida alguns dias após a celebração do contrato, soube que estava **grávida, facto que comunicou de imediato**, designadamente ao responsável pelo call center, Sr. ...*

(...)

7.º *E, infelizmente a arguida tem tido uma gravidez complicada, conforme consta do relatório médico que se anexa (doc. 1).*

8.º *Por esse facto foi-lhe difícil e algumas vezes impossível cumprir o seu horário de trabalho.*

9.º *Acontece, porém, que as ausências da arguida e a sua motivação eram bem conhecidas da arguente, designadamente do seu superior hierárquico a quem entregava as justificações das ausências ou dos atrasos.*

(...)

15.º *Mas a arguida entregou justificativo de todas as ausências à sua chefia, Sr. ..., ao contrário do que vem afirmado na N.C., no artigo 15.º, sendo totalmente falso o que vem afirmado nos artigos 16.º e 17.º da N.C.*

16.º Designadamente a do 11 de Agosto, em relação à qual apresenta agora 2.ª via (doc. 2).

17.º E quanto às ausências dos dias 6 e 9 de Setembro, a própria arguente admite que foram entregues justificativos mas, paradoxalmente, apenas considera justificado o próprio tempo de consulta quando é do conhecimento geral que uma consulta ou um exame médico envolve o tempo de deslocação e o tempo de espera além do gasto na consulta.

18.º As justificações para os atrasos mencionados no artigo 11.º da N.C. também foram apresentadas, atrasos esses que poderiam ter sido evitados caso a arguente tivesse anuído em alterar a hora de entrada para as 10h, possibilitando à arguida a utilização do transporte com o companheiro.

19.º No dia 11 de Outubro de 2004, recorda-se a arguida, de se ter sentido mal e pedido autorização para se ausentar, a qual lhe foi concedida pela Sr.ª D.ª ... por o Sr. ... se encontrar em gozo de férias.

20.º A arguida encontra-se de baixa desde o dia 8 de Novembro e, anteriormente, ainda em Outubro a sua ausência foi justificada por atestados médicos.

(...)

22.º Logo que ficou em situação de atestado médico, em Outubro, a arguida avisou o Sr. ... de que iria ficar de baixa, embora não soubesse por quanto tempo, por estar a perder líquido amniótico.

23.º A arguente, contrariamente ao que afirma na N.C. estava assim prevenida para as últimas ausências da arguida, a partir de Outubro de 2004, que se previam prolongadas.

(...)

1.3.1. É indicada, na resposta à nota de culpa, uma testemunha e anexados um atestado médico, de 14 de Dezembro de 2004, um documento justificativo, de 11 de Agosto de 2004 e uma procuração forense.

1.4. Do presente processo disciplinar constam, para além das peças processuais supratranscritas, do contrato de trabalho a termo incerto entre a ... e a trabalhadora, de 29/06/2004 e diversos comprovativos de notificação, os seguintes elementos:

1.4.1. Três autos de inquirição de testemunhas referentes à testemunha ..., testemunha apresentada pela trabalhadora, como amiga e colega de trabalho desta, e referentes às testemunhas apresentadas pela empresa, ..., coordenador de *call center*, e ..., supervisor de *call center*.

1.4.2. Cópia dos registos de dias e horas de trabalho da trabalhadora ..., referentes aos meses de Junho, Julho, Agosto, Setembro, Outubro e Novembro de 2004.

- 1.4.3. Comprovativos da justificação de ausências apresentadas pela trabalhadora à empresa, nos seguintes períodos:
- Dia 29/07/04, das 12h00 às 16h20, e das 16h00 às 17h30;
 - Dia 30/07/04, das 10h00 às 12h00;
 - Dia 02/08/04, das 11h15 às 13h30, e das 13h30 às 14h00, e às 17h35;
 - Dia 03/08/04 até 10/08/04;
 - Dia 4/08/04, das 8h00 às 10h00;
 - Dia 11/08/04, das 14h00 às 17h00, também é anexado pela trabalhadora o comprovativo de ausência para o período entre as 12h15 e as 13h00;
 - Dia 12/08/04 até 26/08/04;
 - Dia 14/08/04, das 12h23 às 12h50;
 - Dia 27/08/04 até 05/09/04;
 - Dia 08/09/04, das 8h00 às 10h00 e das 12h00 às 12h45;
 - Dia 06/09/04, das 14h45 às 15h30;
 - Dia 09/09/04, das 14h00 às 15h00;
 - Dia 16/09/04, das 11h40 às 12h10;
 - Dia 20/09/04, das 14h00 às 15h30 e das 18h39 às 20h50;
 - Dia 22/09/04, das 17h00 às 18h00;
 - Dia 28/09/04, das 13h30 às 17h30;
 - Dia 28/10/04 até 29/10/04;
 - Dia 02/11/04 até 04/11/04;
 - Dia 09/11/04 até 19/11/04.
- 1.4.4. Estatutos da empresa ..., S.A., certidão do contrato de sociedade comercial e contrato de prestação de serviços entre a ... e a ..., de 28 de Fevereiro de 2003.

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 regalias¹.

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. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, conforme a alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

¹ Vide n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

Determina, ainda, este normativo que no caso de o 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.

2.1.2. Também, nos termos do n.º 1 do artigo 39.º do Código do Trabalho, a trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, devendo, sempre que possível, comparecer às consultas pré-natais fora do horário de trabalho².

Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

2.2. A nota de culpa delimita o objecto do processo disciplinar.

Nos termos da lei³, não podem ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

A análise da presunção de inexistência de justa causa será, pois, circunscrita às infracções indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade. E assim, quanto à matéria alegada como consubstanciadora da existência de justa causa, há que referir as seguintes considerações:

2.2.1. A trabalhadora vem acusada de ter faltado injustificadamente dez dias completos de trabalho e de se ter ausentado ou chegado atrasada ao trabalho, também de forma injustificada, por diversas vezes, todas devidamente circunstanciadas na nota de culpa.

Em resposta à nota de culpa, a trabalhadora reconhece que algumas vezes lhe foi impossível cumprir o seu horário de trabalho em virtude de ter uma *gravidez complicada*, conforme o relatório médico, de 14 de Dezembro de 2004.

Alega também que essas ausências e sua motivação eram conhecidas da entidade empregadora. Nega a existência de faltas injustificadas e anexa uma declaração médica e um justificativo de ausência referente ao dia 11/08/04.

2.3. Em face dos elementos existentes neste processo, e da análise dos normativos legais aplicáveis à valoração dos mesmos, há a considerar que:

2.3.1. Conforme ficou atrás referido, a trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessário.

² Vide artigo 72.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

³ Vide n.º 3 do artigo 415.º do Código do Trabalho.

Estabelece o n.º 2 do artigo 50.º do Código do Trabalho que estas dispensas não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço.

Nos termos da legislação portuguesa, a trabalhadora grávida goza de especial protecção durante o período de gravidez, tendo o legislador entendido que o mesmo pode ocasionar situações particulares referentes a esse estado que, interferindo na prestação de trabalho, têm de ser juridicamente acauteladas.

Surgem, deste modo, vários direitos como a licença anterior ao parto por risco clínico, as dispensas para consultas e preparação para parto, a licença por maternidade de trinta dias anterior ao parto por opção da trabalhadora, e o direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho de modo a evitar a exposição a riscos.

Muito embora o ordenamento jurídico laboral, no que importa a esta matéria em concreto, estabeleça uma especial protecção da trabalhadora grávida, tal facto não permite que, de forma genérica, a trabalhadora possa chegar atrasada, sair antes da hora prevista no seu contrato, ou faltar um dia completo de trabalho, apenas e só porque comunicou o seu estado de gravidez, ou eventualmente comunicou a ocorrência de perturbações durante esse estado.

A trabalhadora grávida ainda que goze dessa especial protecção, não fica isenta do cumprimento dos deveres que a lei lhe impõe, designadamente aqueles previstos em legislação especial sobre protecção da maternidade e da paternidade, nos termos já desenvolvidos no ponto 2.1.2., tanto mais que, decorre do depoimento da testemunha arrolada pela trabalhadora, e também esta trabalhadora da empresa em causa que (...) *é prática da ... (...) o pedido de justificativos para as faltas ou ausências dos trabalhadores*, conforme consta a folhas 43 do processo.

- 2.3.2. Explanadas estas considerações, cabe agora a análise da presunção de inexistência de justa causa aplicável ao despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida.

No que se refere a esta questão, há que atender essencialmente à prova carreada para o processo.

Consta deste os já referidos registos de dias e horas de trabalho da trabalhadora, e vários documentos comprovativos de ausências ao trabalho.

Da análise dos mesmos, atendendo exclusivamente aos dias indicados na nota de culpa, e da análise da resposta à nota de culpa, assim como do depoimento das testemunhas arroladas neste processo, conclui-se que:

- a) Em relação às faltas correspondentes a dias completos de trabalho:
- Os dias 8 e 12 de Julho; 10, 21 e 27 de Setembro; 4, 6, 18 e 19 de Outubro, estão assinalados como faltas no mapa de registos de dias e horas de trabalho, não tendo a trabalhadora apresentado concretamente nenhuma prova em contrário, nem alegado discriminadamente qualquer justificação.
 - O depoimento prestado pela testemunha arrolada pela trabalhadora não esclarece nenhuma destas ausências.
 - Os depoimentos das testemunhas arroladas pela empresa, confirmam as referidas ausências, a folhas 45 e 51 do processo.
 - Para os dias 11 de Agosto, 6 e 9 de Setembro, foram apresentadas justificações, ainda que nos dias 6 e 9 de Setembro estas não abranjam o dia completo de trabalho.
- b) Em relação aos atrasos ao trabalho:
- Os atrasos nos dias 13, 19, 20, 23 e 28 de Julho; 7, 13, 14 de Setembro; 11 e 22 de Outubro, constam do mapa de registos de dias e horas de trabalho, não tendo a trabalhadora apresentado concretamente nenhuma prova em contrário, alegando apenas que *18.º As justificações para os atrasos mencionados no artigo 11.º da N.C. também foram apresentadas, atrasos esses que poderiam ter sido evitados caso a arguente tivesse anuído em alterar a hora de entrada para as 10h, possibilitando à arguida a utilização do transporte com o companheiro.*
 - Os atrasos dos dias 30 de Julho e 12 de Agosto, encontram-se justificados a folhas 64 e 75 do processo.
 - O atraso do dia 14 de Outubro não consta do mapa de registos de dias e horas de trabalho, como se comprova pela leitura deste processo, a folha 76.
- c) Em relação ao referido no articulado 30.º da nota de culpa que refere *as faltas dadas pela arguida desde o dia 27 de Outubro de 2004 até à data da prolação desta nota de culpa também são, pois, injustificadas, com a mesma base legal supra-referida*, constata-se que não consta deste processo o respectivo registo de dias e horas de trabalho correspondente a esse período.

2.4. Não obstante a determinação da prova realizada, e nos termos da legislação laboral em vigor, a ocorrência de faltas injustificadas ou ausências do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, períodos esses que podem ser adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta⁴, não incorporam por si só uma justa causa de despedimento.

⁴ Vide n.º 2 do artigo 224.º do Código do Trabalho.

Atendendo à redacção do artigo 396.º do Código do Trabalho, para além do elenco exemplificativo dos comportamentos do trabalhador que constituem justa causa de despedimento, é imperativo legal que esse comportamento seja culposo e que a sua gravidade e consequências, atendendo, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão de interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e demais circunstâncias que relevarem, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Assim, para além de se aferir da existência de um comportamento que a lei valora com determinada sanção, este tem de ser imputado ao trabalhador, e tem de determinar um grau de lesão dos interesses do empregador, ou seja, tem de existir um nexo de causalidade entre o comportamento e a lesão dos interesses.

A sanção de despedimento é a sanção mais gravosa prevista na lei pelo que a sua aplicação tem de ser justificada e ponderada, assim, não bastando a existência de um comportamento culposo que determine a lesão dos interesses do empregador, sendo também necessário que tais factos determinem a impossibilidade da manutenção do vínculo laboral.

- 2.5. Nos termos da alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, cinco seguidas ou dez interpoladas, tal facto constitui justa causa de despedimento.

A entidade empregadora apresentou prova da existência de dez faltas interpoladas, considerando os dias completos e os períodos em falta do tempo diário de trabalho, e demonstrou que parte dessas faltas, por dadas anteriormente ou a seguir aos dias de descanso semanal e feriados, consubstanciam, por determinação legal, infracções graves.

Também demonstrou por depoimento testemunhal, a folhas 47, 52 e 53 do processo, que 35.º *As faltas dadas pela arguida são, outrossim, potenciadoras de criação de risco de grave prejuízo para a arguente, ainda não exactamente quantificável, na medida em que, conforme acima já se referiu, conduzem a um deficiente cumprimento do contrato de prestação de serviços celebrado entre a ... – Serviços, S.A. e a ...*

32.º *Com a sua conduta a arguida causa, ainda, uma inevitável reorganização de trabalho da sua entidade patronal e dos seus colegas, com incómodos e prejuízos (embora não directamente quantificáveis) para todos, até pela imprevisibilidade das suas atitudes e comportamentos e pelo desconhecimento da data de ocorrência e tempo de duração das faltas.*

Atendendo às funções que a trabalhadora desempenha na empresa onde presta trabalho, e atendendo ao objecto social da empresa com quem detém a relação de trabalho, é presumível que tais factos afectem a relação de trabalho, potenciem riscos e tornem prática e imediatamente impossível a

relação de trabalho, tanto mais que, a constante imprevisibilidade de faltas, em parte não justificadas, não permite uma solução estável e legal para as ausências desta trabalhadora.

Nestes termos, sendo a empresa ... a entidade com poder disciplinar, durante a execução do contrato de trabalho temporário, por determinação do n.º 6 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, e não se verificando a caducidade do mesmo, com base nos documentos que constituem o presente processo, a entidade empregadora ilidiu a presunção estabelecida no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Nos termos expostos no presente parecer, a entidade empregadora logrou ilidir a presunção legal de que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida presume-se feito sem justa causa e, nestes termos, a CITE é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE ABRIL DE 2005

PARECER N.º 20/CITE/2005

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 15 – DG/2005

I – OBJECTO

1. A Associação ... solicitou da CITE o parecer supra-identificado. Junta cópia do processo disciplinar que lhe foi instaurado.
2. As notas de culpa (de 05.01.12 e de 05.02.03) integram as seguintes acusações:
 - a) A trabalhadora, com a categoria profissional de empregada de balcão, admitida, em 04.06.01, mediante contrato de trabalho a termo certo, recusou a remuneração referente ao mês de Dezembro, p.p., por não concordar com a dedução de 4 dias referentes a faltas não justificadas;
 - b) O marido da arguida, que se encontrava no local, ao tomar conhecimento do ocorrido, dirigiu-se ao presidente da Associação de forma imprópria e agressiva;
 - c) Pelo que o Sr. Presidente convidou o marido da arguida a se retirar do recinto e, não tendo sido acatado, tentou forçar a saída do mesmo;
 - d) Neste entretanto a trabalhadora arremessou violentamente contra o Sr. Presidente uma garrafa de cerveja e logo a seguir fez o mesmo com uma cadeira, desta vez provocando danos físicos consideráveis ao mesmo, nomeadamente aos ossos de uma das mãos que usou para se defender do referido arremesso da cadeira;
 - e) Na sequência de tal aparato, o marido da arguida, com conivência e anuência desta, procedeu à destruição de um televisor que se encontrava no referido local de trabalho, propriedade da Associação;
 - f) Com as condutas supra-referidas, a arguida desrespeitou e não tratou com urbanidade e probidade os seus superiores hierárquicos, nomeadamente o presidente, não velou pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que foram confiados pela empregadora, lesou interesses patrimoniais sérios da Associação, assumindo comportamentos que, pela sua gravidade e consequências, tornaram impossível a subsistência da relação de trabalho, constituindo justa causa de despedimento, nos termos do n.º 1 e das alíneas e) e i) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho;

A segunda nota de culpa, de 05.02.03, afirma:

- g) A arguida não compareceu ao trabalho de 20 de Janeiro a 2 de Fevereiro, p.p., inclusive, não justificou as faltas pelo que se consideram injustificadas;
- h) *Tornou impossível a subsistência da relação de trabalho, constituindo justa causa de despedimento (faltou mais de 5 dias seguidos sem justificação), nos termos da alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.*
3. A empregadora notifica a trabalhadora das notas de culpa, por carta registada, com aviso de recepção, na pessoa da advogada constituída.
4. Por carta, de 05.01.28, em resposta à 1.ª nota de culpa, a trabalhadora refere:
- i. Ser trabalhadora da Associação, não ter sido admitida em 04.06.01;
 - ii. *A agressão foi cometida pelo Sr. Presidente e não por ela;*
 - iii. *Diz ainda que responderá pelos seus actos e não pelos de outras pessoas, ainda que seja o seu marido;*
 - iv. Termina a defesa impugnando tudo resto, por não corresponder à verdade e pede o arquivamento do processo, não sem que antes diga que *competete à entidade patronal a prova dos factos alegados na nota de culpa.*
 - v. Arrola 3 testemunhas (... , ... e ...).
5. Por carta, de 05.02.21, a trabalhadora, responde à 2.ª nota de culpa, dizendo:
- vi. ter estado de baixa médica entre 20 e 31 de Janeiro;
 - vii. dia 1 de Fevereiro, teve de se deslocar ao escritório da sua advogada;
 - viii. dia 2 de Fevereiro, deslocou-se ao posto da GNR, por ter sido convocada;
 - ix. que, no dia 3 de Fevereiro, tendo-se apresentado ao serviço, foi informada de que estava suspensa em virtude de lhe haver sido instaurado um processo disciplinar;
 - x. não pôde entregar os justificativos das faltas porque *a impediram de o fazer;*
 - xi. referiu ainda ter problemas de saúde *advindos também de ter sido agredida pelo presidente da Associação;*
 - xii. conclui pelo arquivamento do processo disciplinar e junta 2 documentos, baixa médica e notificação da GNR;
 - xiii. arrola 4 testemunhas, ..., ..., ... (de que virá a prescindir) e ...
6. A Associação ouviu ainda ..., ...

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

7. Constam do presente processo disciplinar duas partes em resultado da apenação, de 05.03.03, uma tratando da infracção da agressão, pela trabalhadora ao presidente da Associação, entidade empregadora e, a outra, das faltas injustificadas pela não apresentação atempada das respectivas justificações.
8. Começando pela segunda, das faltas injustificadas, cumpre referir que a arguida, quer na resposta à nota de culpa, quer pelos depoimentos prestados pelas testemunhas, apresentou ou queria apresentar tais documentos justifi-

cativos, em 3 de Fevereiro, data em que se apresenta ao serviço, só não o conseguindo por ter sido suspensa preventivamente (*a arguida foi impedida de entregar os elementos justificativos ...*, disse a ... e o ... (outros declararam desconhecer se os trazia ou não).

9. Na senda de anteriores casos, a CITE tem entendido ser admissível apresentar as justificações das faltas aquando do regresso ao trabalho, dando assim como cumprido o ditame do n.º 2 do artigo 228.º do Código do Trabalho. Também agora se entende considerar atempada a tentativa de entrega, por parte da arguida, das justificações.
10. Quanto à primeira, da agressão, constante do artigo 8.º da nota de culpa, de 12 de Janeiro, p.p., traduzida no arremesso de uma garrafa de cerveja e, a seguir, no arremesso de uma cadeira que terá causado danos físicos numa das mãos do presidente quando se defendeu da cadeira arremessada, e socorrendo-nos quer da acusação, quer da defesa e da prova testemunhal, podemos estabelecer uma cronologia dos acontecimentos, a saber:
11. No dia 8 de Janeiro, sábado, por volta da meia-noite a arguida não aceita a remuneração oferecida por não concordar com o desconto de 4 dias. O marido interveio com maus modos, insultos (depoimento do ..., ..., ..., ...). O presidente diz-lhe para se retirar e *pegou pelo braço* e agarraram-se (tentando colocá-lo fora do bar, segundo ...) com agressões físicas (... e ...).
12. E, a seguir, a arguida arremessou a garrafa de cerveja, que não acertou no presidente e, depois, com uma cadeira *para agredir o Sr. ... que levantou a mão onde foi ferido (...)* diz que a garrafa “*por pouco não o acertando e depois saiu detrás do balcão e arremessou a cadeira*”, ..., *este diz não saber se lhe provocou ferimentos*). *Com o gesto de arremesso da cadeira, “a arguida desequilibrou-se e caiu” (...)*.
13. Ocorre depois a destruição da televisão por parte do marido da arguida.
14. Mais tarde chega a ambulância pedida para a arguida que havia desmaiado e/ou sentido mal, segundo outros, e a GNR.
15. Podemos extrair deste conjunto de peças constitutivas do presente processo disciplinar (deixando de lado a conduta reprovável do marido da arguida ao intervir desabridamente no desenrolar de questões laborais) o circunstancialismo dos factos ocorridos na noite do dia 8 de Janeiro, imputando à arguida a tentativa de agressão com o arremesso da garrafa de cerveja e a agressão com a cadeira ao presidente ... (a pesquisa da verdade material assenta na livre convicção do julgador, convicção como medida psicológica da certeza que é uma conversão subjectiva do juízo de facto da verdade histórica – Arozo Linhares, *Regras de Experiência e Liberdade Objectiva do Juízo da Prova*, Livraria Almedina, esg.).

16. A conduta da arguida, que se há-de considerar culposa (conhece e quer o resultado) pese embora a circunstância do ocorrido com o marido (que deu azo, pelo seu comportamento incorrecto, a ser posto fora do bar), dadas a tentativa e a agressão, valorada pelos critérios de razoabilidade, não pode deixar de ser grave, violadora dos deveres gerais de respeito pela integridade física de qualquer um e especiais face ao contrato de trabalho a que está vinculada, causa, com efeito, uma ruptura no conjunto das relações de trabalho.
17. Ora, assumindo aquela conduta a gravidade própria de ofensas corporais, entende-se estar em presença dos requisitos estatuídos no n.º 1 e na alínea *i*) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, considerando-se, assim, que a Associação ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

18. Do exposto, a CITE deliberou não se opor ao despedimento da trabalhadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE ABRIL DE 2005

PARECER N.º 21/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, na sequência de reabertura do processo disciplinar de acordo com o n.º 2 do artigo 436.º do Código do Trabalho
Processo n.º 16 – DG/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 28 de Março de 2005, a CITE recebeu da ..., L.^{da}, pedido *para emissão de parecer previsto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho.*
- 1.2. Da carta remetida pela empresa à CITE consta o seguinte: *procedemos, em 9 de Junho de 2004, ao despedimento com justa causa da Ex.^{ma} Senhora D.^a ..., que se veio a confirmar que estava grávida. O despedimento está a ser impugnado no processo n.º ... que corre os seus termos na ... Secção do ... Juízo do Tribunal de Trabalho de Lisboa, sendo invocada a invalidade do processo disciplinar. Nos termos do disposto no número 2 do artigo 436.º do Código do Trabalho, deliberámos reabrir o processo disciplinar para suprir a invocada nulidade.*
- 1.3. Em anexo ao pedido, a empresa remeteu cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora em 28 de Abril de 2004, num total de 110 folhas.
- 1.4. Importa salientar que, em 3 de Agosto de 2004, a CITE aprovou o Parecer n.º 36/CITE/2004, que teve por objecto exactamente o mesmo processo disciplinar, e que foi emitido tendo em consideração o disposto no n.º 2 do artigo 202.º da Constituição da República Portuguesa, na sequência da notificação recebida pela CITE do despacho da Meritíssima Juíza do ... Juízo do Tribunal de Trabalho de Lisboa, constante da acta da audiência final do processo n.º ... – Providência cautelar de suspensão de despedimento individual, que ordenava a remessa a esta Comissão 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 n.º 2 do artigo 436.º.*
- 1.5. A trabalhadora é acusada de ter violado de forma dolosa os deveres de respeito para com a gerente da entidade empregadora, de ter desobedecido a ordens que lhe foram dadas pela gerente e de não ter realizado o trabalho com zelo e diligência.
- 1.6. Em resposta à nota de culpa, a trabalhadora refere, em resumo, que *a crise surgida no presente, entre a arguida e a gerente (da empresa), é de carácter pessoal e tem a ver com a notícia que esta recebeu informando que a arguida estava grávida, que todo o mau ambiente se gerou a partir do*

momento em que a gerente (...) recebeu a dita informação, pois logo declarou: “Então se estás grávida estás despedida”. Mais refere a trabalhadora que esta reacção inesperada e imprópria por parte de uma gerente comercial, e inexplicável e invejosa da parte de uma amiga de infância, esteve na base dos telefonemas e intrigas mencionados nos pontos 21 a 25 da nota de culpa, telefonemas e conversas tidas no âmbito pessoal e não relativas a qualquer situação de serviço e refere ainda que o resto da nota de culpa que visa contar a história da (empresa) e das suas diversas empregadas, é também a história dos fracassos da gerente na sua relação com os trabalhadores da empresa (cfr. pontos 5, 7, 8 e 9 da resposta à nota de culpa).

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Considerando que do processo disciplinar, ora enviado à CITE, não constam elementos novos face ao já anteriormente apreciado, transcrevem-se do Parecer n.º 36/CITE/2004, os pontos que relevam e sobre os quais esta Comissão mantém o mesmo entendimento, actualizando, sempre que necessário, as remissões, então feitas, para a actual legislação em vigor. Assim:

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

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

2.3. *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 n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207 (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres).*

Esta disposição corresponde actualmente à alínea c) do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

2.4. *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 por facto imputável àquelas trabalhadoras se presume feito sem justa causa (cfr. n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).*
- 2.6. *Dispõe ainda o n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências acima referidas é, de acordo com o n.º 1 do artigo 496.º do Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).*
- 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 referidas no n.º 3 do artigo 414.º ou no n.º 2 do artigo 418.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador.*
- 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 aferidos 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 quanto precede, a CITE formula as seguintes conclusões:

- 3.1. A Comissão emite o presente parecer ao abrigo do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, na sequência de reabertura do processo disciplinar de acordo com o n.º 2 do artigo 436.º do Código do Trabalho.
- 3.2. A Comissão já analisou o processo disciplinar *sub judice*, por solicitação da Meritíssima Juíza, conforme aludido em 1.4. do presente parecer, tendo emitido o Parecer n.º 36/CITE/2004.
- 3.3. Não tendo havido qualquer alteração no processo disciplinar, a CITE mantém a opinião de que a ..., L.^{da} não ilidiu a presunção legal consagrada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, não podendo considerar-se que o despedimento da trabalhadora, a efectivar-se com base no processo disciplinar analisado, não constituirá uma discriminação com base no sexo, por motivo de maternidade, sendo, deste modo, desfavorável ao despedimento da trabalhadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 26 DE ABRIL DE 2005

PARECER N.º 22/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 20 – DG/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 6 de Abril de 2005, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida, ..., nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, formulado pela empresa ..., S.A., vulgarmente conhecida por ..., da ...
- 1.2. O pedido veio acompanhado de uma cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora, de uma cópia do pedido de cessação do contrato deduzido pela trabalhadora em 18.02.2005, bem como de uma carta desta, a pedir a anulação da decisão anterior, datada de 23 de Fevereiro, nos termos do n.º 1 do artigo 449.º do Código do Trabalho e, ainda, de uma casete de vídeo.
 - 1.2.1. Em 25 de Fevereiro de 2005, a trabalhadora foi notificada que, a partir desse dia, se encontrava suspensa preventivamente da prestação de trabalho, sem perda de retribuição, nos termos do n.º 2 do artigo 417.º do Código do Trabalho.
- 1.3. No âmbito do processo disciplinar apresentaram depoimento 6 testemunhas. Da nota de culpa, com data de 9.3.2005, constam as seguintes acusações:
 - 1.3.1. A trabalhadora desempenha as funções de operadora de supermercado, na secção de produtos de perfumaria, no hipermercado ... da ...;
 - 1.3.2. *Acontece que, no dia 18 de Fevereiro de 2005 (A nota de culpa refere 18 de Fevereiro de 2004, presumimos por mero lapso, uma vez que em todos os documentos consta 18 de Fevereiro de 2005, o que a trabalhadora confirma), pelas 11h50m, o controlador de segurança ... viu a operadora arguida no armazém do ..., a pegar num saco que continha brindes relativos à comercialização dos produtos ... que são comercializados na secção de perfumaria onde aquela trabalha, e de seguida dirigiu-se do armazém à área de venda ... e antes de entrar na área de venda, parou e retirou um relógio do interior do saco que transportava ... depois de retirar o relógio do saco, recuou, não entrou na zona de venda e dirigiu-se a um outro corredor do armazém. Quando ... saiu do corredor e voltou para a área de venda já não tinha o relógio na mão.*

- 1.3.3. Acrescenta a nota de culpa, que pelas 12h15m, quando a trabalhadora passou pelo controlo de entrada e saída dos funcionários, *foi submetida a uma revista pela vigilante ...*, que lhe perguntou o que tinha no pulso, pois a trabalhadora *tinha o seu relógio pessoal pendurado na alça do casaco. A arguida respondeu que o relógio posto no seu pulso era um brinde que estava no armazém.*
- 1.3.4. Refere, também, a nota de culpa, que o vigilante ..., de serviço na portaria de pessoal, *presenciou a arguida a assumir que tinha pegado no relógio argumentando que não sabia o que lhe tinha passado pela cabeça e entregou o relógio à vigilante Depois, no escritório do chefe da segurança, a arguida assumiu perante o chefe da segurança ..., o adjunto da segurança ..., o responsável dos recursos humanos ... e o chefe da secção de drogaria ..., que tinha pegado no relógio com o objectivo de o fazer propriedade sua, apesar de saber que assim não podia fazer.*
- 1.3.5. Conclui a nota de culpa, afirmando que *o comportamento adoptado pela arguida, consubstancia uma violação dos seus deveres de obediência, lealdade, honestidade, zelo e diligência ... e é grave e faz quebrar por completo a manutenção da relação de confiança que o contrato de trabalho supõe, tornando de todo em todo impossível a manutenção da relação laboral, constituindo face ao disposto nos n.ºs 1 e 2 e na alínea a) do n.º 3 do artigo 396.º da Lei n.º 99/2003, de 27/08, justa causa de despedimento.*
- 1.4. Por carta registada com aviso de recepção, em 21.03.2005, a trabalhadora responde à nota de culpa, alegando que:
- 1.4.1. No dia 18 de Fevereiro de 2005, estive a verificar os artigos de brinde, referentes a compras de produtos da marca ... e um desses brindes era um relógio e, achando-o bonito resolveu experimentá-lo, colocando-o no pulso. *Quando se encontrava a experimentar o relógio foi acometida pela necessidade premente de se deslocar à casa de banho e quando regressou à secção teve de executar um conjunto de serviços urgentes, nunca mais se lembrou que tinha no pulso o referido brinde.*
- 1.4.2. Na saída, quando foi submetida à revista, *não esboçou qualquer gesto de encobrimento, mas sim enorme surpresa por nunca mais se ter lembrado que tinha no pulso o relógio em causa e que em momento algum, teve qualquer intenção de lesar patrimonialmente a arguente, fazendo seu o relógio/brinde em causa.*
- 1.4.3. Alega também, que *nunca disse que “não sabia o que lhe tinha passado pela cabeça”, tal como nunca disse que “tinha pegado no relógio com objectivo de o fazer propriedade sua”.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Questões prévias

Quanto à cassete de vídeo, enviada como meio de prova pela arguente, não é tomada em consideração, uma vez que as imagens captadas não estão de acordo com o exigido na lei, porquanto:

- a) Foi consultada a CNPD – Comissão Nacional de Protecção de Dados – autoridade nacional de controle de dados pessoais – e houve informação verbal que a empresa não tinha legalizado junto daquela o tratamento de dados (som e imagem) do hipermercado da ..., ou seja, a CNPD não foi notificada dessa videovigilância por parte da arguente, conforme o exigido no n.º 1 do artigo 27.º da Lei n.º 67/98, de 26 de Outubro. Por força do n.º 3 do artigo 35.º da Constituição da República Portuguesa, o tratamento de dados só pode ser realizado quando houver autorização prevista em lei ou consentimento dos titulares, pois está em causa, o princípio constitucional que consagra os direitos, liberdades e garantias, previsto no n.º 1 do artigo 18.º da CRP.
- b) Acresce que, havendo eventuais suspeitas de irregularidades, de natureza criminal, a entidade responsável pelo tratamento deve – com a respectiva participação – enviar as imagens recolhidas ao órgão de polícia criminal ou à autoridade judiciária competente, pois fora disso não há qualquer justificação para a visualização de imagens, não tendo qualquer sentido útil, sob pena de violação do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º da Lei n.º 67/98, de 26 de Outubro.

2.2. Dos factos expostos ressalta que:

- 2.2.1. A trabalhadora, no exercício da sua actividade profissional de operadora de supermercado, a exercer funções na secção de produtos de perfumaria, colocou indevidamente um relógio no seu pulso, que era um brinde, propriedade da arguente, e que se destinava a oferta aos clientes na compra de produtos da marca ...;
- 2.2.2. A entidade patronal considera que tal atitude indicia um crime de furto, consubstanciando uma violação dos deveres de obediência, lealdade, honestidade, zelo e diligência, para com a entidade patronal, o que faz quebrar por completo, a manutenção da relação de confiança a nível contratual, constituindo justa causa de despedimento.
- 2.2.3. É face a estes factos que temos de aferir, em concreto, a conduta da trabalhadora, tendo em conta a intenção desta no acto de colocação do relógio no pulso, dentro dos requisitos legais para apreciação da justa causa de despedimento.

2.2.4. O despedimento por justa causa obedece aos requisitos do n.º 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, devendo-se atender, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus colegas e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes. Com efeito, o conceito de justa causa de despedimento, compreende, de acordo com a doutrina e jurisprudência, os seguintes requisitos:

- a) Comportamento culposo do trabalhador (elemento subjectivo);
- b) Comportamento grave e de consequências danosas que ponham em causa a subsistência da relação de trabalho (elemento objectivo);
- c) Nexó de causalidade entre aquele comportamento e a referida impossibilidade.

Pelo que, a culpa e a gravidade das acções dos trabalhadores arguidos devem ser apreciadas, em face de cada caso concreto, segundo critérios de objectividade e razoabilidade.

2.2.5. Ora, dos depoimentos prestados pelas testemunhas, arroladas pela entidade patronal, não ficou demonstrado, por todas, que a trabalhadora tinha intenção de se apoderar do relógio, como se fosse propriedade sua, até porque a intenção funciona no plano subjectivo e não é passível do conhecimento de terceiros, a menos que o próprio o diga. O facto, é que aquela levava o relógio no pulso, à vista de toda a gente, deprendendo-se, no conceito de um bom pai de família, que não tinha intenção de escondê-lo, não agindo, deste modo, com dolo. Com efeito, o n.º 1 do artigo 14.º do Código Penal dispõe que *age com dolo, quem representando um facto que preenche um tipo de crime, actuar com intenção de o realizar*, o que não aconteceu neste caso. Da atitude da trabalhadora não resultaram consequências danosas para o empregador, uma vez que o objecto não estava à venda e foi oferecido pelo fornecedor dos produtos ... ao ..., para oferta a clientes desta marca, além de que o comportamento daquela face às circunstâncias não se considera de modo grave que inviabilize a relação laboral, pelo que estes factos não preenchem o conceito de justa causa de despedimento.

2.2.6. É certo que a jurisprudência releva a intenção do trabalhador no acto da subtracção, independentemente do valor económico do objecto subtraído, no entanto, não ficou demonstrado, neste processo, a intenção da trabalhadora em subtrair o referido relógio.

2.2.7. A conduta da trabalhadora pode merecer reparo, mas a sanção que a entidade patronal pretende aplicar afigura-se desproporcional face

ao disposto no artigo 367.º do Código do Trabalho. Com efeito, a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade da infractora. Ressalta que a arguida não escondeu o relógio de terceiros, pois levava-o no pulso, à vista de toda a gente, não tendo ficado provado que aquela tinha intenção de se apoderar dele. Acresce que, a arguida já trabalha para o empregador desde 1994, conforme a fls. 16 e 17 do processo disciplinar e nunca sofreu qualquer sanção disciplinar, pelo menos nada foi referido, pelo que deve relevar-se a circunstância, tendo em conta a última parte do disposto no n.º 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, de trabalhar há cerca de 11 anos para a mesma entidade e não ter cadastro.

- 2.2.8. Nesse sentido, vem um Acórdão da Relação expressar que *Assim não se justifica o despedimento quando se verifica uma conduta isolada, sem expressão bastante para justificar a ruptura do vínculo contratual (Ac. RL., de 5.3.1979, Rec. n.º 2028/78 Col. Jur. 1979, 2.º-633). Até porque O lançamento de um trabalhador no desemprego é sempre um facto socialmente grave. Por isso, a justa causa de despedimento só é operante quando o comportamento do trabalhador, culposo e grave em si mesmo e nas suas consequências, não permite, em termos razoáveis, a aplicação de sanção viabilizadora da relação de trabalho (Ac. RL, de 20.3.1985, Rec. n.º 270: BTE, 2.ª série, n.os 7-8-9/87, pág. 1161, e BMJ, 352-424).*

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Na sequência do exposto, conclui-se que:
- 3.1.1. Não ficou provada a intenção da trabalhadora em subtrair e fazer seu o relógio brinde, nem a sua conduta preenche os requisitos da justa causa de despedimento, pelo que o seu comportamento, face aos critérios de objectividade e razoabilidade, não consubstancia uma violação grave dos seus deveres laborais que inviabilize, de todo, a manutenção da relação laboral.
- 3.1.2. A sanção do despedimento, caso viesse a ser aplicada, seria desproporcional e desajustada por contrariar nomeadamente o princípio da proporcionalidade previsto no artigo 367.º do Código do Trabalho.
- 3.2. Face ao exposto, afigura-se que não foi ilidida, por parte da entidade patronal, a presunção prevista no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 26 DE ABRIL DE 2005

PARECER N.º 23/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 18 – DG/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 30 de Março de 2005, a CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, recebeu da Administração da empresa ... – ..., 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 1 de Abril de 2005, a Comissão enviou um fax ao administrador da empresa e solicitou informação sobre o facto de não constar do processo a resposta à nota de culpa. Foi ainda solicitado o envio de informação escrita sobre normas quanto às auditorias a realizar por parte dos funcionários/as (... , de 29 de Março de 2004), informação escrita sobre normas quanto à entrega de recibos de despesas por parte dos funcionários/as, e de informação escrita sobre a data em que a direcção da empresa tomou conhecimento das eventuais infracções cometidas pela trabalhadora arguida.
- 1.4. Em 1 de Abril de 2005, a Comissão enviou uma carta à trabalhadora arguida com idêntico teor ao do fax enviado à arguente, em 1 de Abril de 2005.
- 1.5. Em 5 de Abril de 2005, a CITE recebeu da empresa, via fax, o solicitado em 1.3. do presente parecer. A mencionada informação foi, também, recepcionada na CITE, via CTT.
- 1.6. Em 6 de Abril de 2005, a CITE enviou um fax ao administrador da empresa e solicitou informação sobre a quem respeitavam as assinaturas constantes dos cheques n.ºs ... e ..., juntos aos autos, sob o Banco ..., a quem respeitavam as assinaturas (assinatura do director) constantes das notas de despesas apresentadas pela trabalhadora arguida e a quem reportava a arguida o seu trabalho na empresa. Foi ainda solicitada informação sobre a quem eram entregues as fichas de inspecções internas relativas ao Departamento de Qualidade, e em que data ocorria a sua entrega.
- 1.7. Na mesma data, foi enviado à trabalhadora um ofício informando da comunicação enviada à arguente.

- 1.8. Em 7 de Abril de 2005, a CITE recebeu da administração da empresa um fax informando que as assinaturas constantes dos cheques juntos aos autos e as assinaturas constantes das notas de despesas são da autoria do administrador da empresa. Mais informou que a trabalhadora dependia hierarquicamente do administrador da empresa, e que após a realização das auditorias a ficha inspectiva era preenchida e assinada pela arguida e pelo responsável da unidade e, posteriormente, a trabalhadora dava conhecimento do resultado ao administrador e à direcção de produção. No referido fax é ainda salientado que a trabalhadora tinha já sido questionada por, diversas vezes, quanto às auditorias por si realizadas e informava *que o planeamento estava a ser cumprido, sendo as não conformidades quase nulas e as existentes a serem corrigidas pelos responsáveis*. Esta informação foi remetida à CITE, via CTT.
- 1.9. A trabalhadora arguida não respondeu às comunicações escritas que lhe foram enviadas.
- 1.10. O processo disciplinar foi precedido de processo prévio de inquérito, tendo no decurso do mesmo sido ouvidos a arguida e várias testemunhas arroladas pela entidade empregadora.
- 1.11. A 7 de Março de 2005, a entidade patronal enviou nota de culpa à trabalhadora, da qual constam, em síntese, as seguintes acusações:
- 1.11.1. A trabalhadora foi admitida ao serviço da empresa em 17 de Novembro de 2003, por contrato a termo, para desempenhar as funções correspondentes à categoria profissional de técnica de controlo de qualidade.
- 1.11.2. À trabalhadora arguida cabe participar, em conjunto com a direcção da empresa, na definição da política de qualidade da empresa, definir os processos e os meios necessários à implementação do sistema de qualidade, tendo em atenção os objectivos definidos na política da qualidade, definir as características do tipo de auditoria interna e acompanhar os processos de auditoria interna e externa, e coordenar as actividades da qualidade, de forma a minimizar os custos globais de produtos e serviços e os custos da não qualidade.
- 1.11.3. Neste âmbito, insere-se a realização de auditorias *surpresa* a efectuar às unidades, cujas semanas foram calendarizadas, conforme resulta da comunicação da ..., de 29 de Março de 2004, ficando os responsáveis com autonomia para definir os dias da sua realização.
- 1.11.4. O departamento da arguida (departamento da qualidade) realiza as auditorias designadas *Manuais, Autocontrolo e Locais e Equipamentos*, sendo feitas duas de cada tipo por ano, no mínimo, em cada unidade da zona norte e da zona sul.

- 1.11.5. As auditorias designadas de *Autocontrolo* são de extrema importância, por se destinarem a garantir os padrões de qualidade de produto e serviços ...*exigíveis legalmente em cada unidade*, não tendo sido realizadas nas unidades de ..., ... e ... pela arguida.
- 1.11.6. As doze auditorias exigíveis não foram efectuadas nas unidades de ..., ..., ..., ..., ..., ..., ... e ...
- 1.11.7. Em cada auditoria deve ... *ser elaborado e assinado com o responsável, ou por ele delegada competência ..., um relatório, após verificação conjunta ...*
- 1.11.8. A trabalhadora arguida realizou auditorias que não foram acompanhadas pelo responsável da unidade operacional, sendo que algumas das assinaturas constantes das fichas inspectivas não foram assinadas pelos responsáveis das unidades operacionais da empresa, nomeadamente as assinaturas constantes dos anexos VIII, IX, XIV, XV, XVI, XVII, XVIII, que fazem parte integrante do processo disciplinar.
- 1.11.9. A auditoria constante do anexo III não pode ser *considerada validamente realizada*, uma vez que a trabalhadora não se deslocou ao local nem verificou os dados que exigem resposta, tendo sido a colega do departamento de *marketing* a ir ao local e a solicitar à responsável da unidade que respondesse ao questionário constante da ficha inspectiva, a pedido da arguida.
- 1.11.10. Para melhor rentabilização das deslocações face ao factor custos, à trabalhadora foram dadas instruções no sentido de serem realizadas, no mesmo dia, as auditorias às unidades em ... e ... Em desrespeito de tais ordens, a trabalhadora foi a ... e não a ..., quando aquelas unidades distam a 22 km de distância uma da outra.
- 1.11.11. À trabalhadora arguida foi paga a nota de despesas relativa ao período compreendido entre 12/10/04 a 14/10/04, através de caixa, que não foi validada pelo seu superior hierárquico, conforme era exigido.
À dita nota de despesas foram anexados os recibos de despesas n.ºs ..., ... e ..., que deveriam ter sido entregues à empresa meses antes.
Os recibos respeitantes a despesas de portagem n.ºs ... e ..., deveriam ter sido entregues juntamente com uma nota de despesas donde constasse uma deslocação justificada em viatura própria, naquela data. Além do mais, a empresa não possui nenhuma unidade operacional na zona a que dizem respeito tais recibos.

Juntamente com a mencionada nota de despesas foi ainda anexoado o recibo n.º ..., o que causou estranheza, dado que trabalhadora usa viatura própria para se deslocar às unidades operacionais situadas fora de Lisboa, e ... *não foi detectada nota de despesa com deslocação em viatura própria nessa data, para unidade ... próxima da zona do táxi.*

- 1.11.12. À trabalhadora arguida foi paga a nota de despesas relativa ao dia 18/10/04, através de cheque, sob o ..., no valor de ... €, datado de 20/10/04, à qual foram anexados os recibos de despesas n.ºs ... e ... que deveriam ter sido entregues à empresa um mês antes. Estes recibos deveriam ter sido anexados a uma nota de despesas donde constasse uma deslocação justificada em viatura própria, naquela data. Acresce que ... *da análise efectuada a todas as despesas do ano 2004, não foi detectada nenhuma nota de despesa com deslocações em viatura própria nessa data.*

Juntamente com a mencionada nota de despesas foi ainda anexoado o recibo n.º ..., o que causou estranheza, dado que a empresa não possui nenhuma unidade operacional nessa zona e o recibo n.º ..., passado pela própria empresa ..., em ..., que se refere a duas refeições, sendo que a arguida só está autorizada ... *a colocar despesas efectuadas por ela própria ao serviço da empresa, ou a proceder à indicação de outra pessoa a que se refere a despesa para posterior aprovação do superior hierárquico.*

- 1.11.13. À trabalhadora arguida foi paga a nota de despesas relativa ao período entre 03/11/04 e 09/12/04, através de cheque, sob o ..., no valor de ...€, datado de 14/12/04, à qual foram anexados os recibos n.ºs ... e ... que *aparentemente* se referem a duas refeições quando só está autorizada ... *a colocar despesas efectuadas por ela própria ao serviço da empresa, ou a proceder à indicação de outra pessoa a que se refere a despesa para posterior aprovação do superior hierárquico*, e ainda os recibos n.ºs ..., ... e ..., relativos a estacionamento no aeroporto, quando as unidades operacionais da empresa se encontravam encerradas à hora constante dos documentos.

À mencionada nota de despesas foram ainda anexados os recibos n.ºs ... e ..., referentes a uma deslocação de táxi entre ... e ..., quando a trabalhadora usa viatura própria para se deslocar às unidades operacionais situadas fora de Lisboa e a empresa não possui nenhuma unidade operacional em ...

- 1.11.14. Com a sua conduta, a trabalhadora arguida violou as alíneas *c)*, *d)*, *g)* e *h)* do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho e o

artigo 119.º do mesmo Código, o que constitui justa causa de despedimento nos termos do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, sendo intenção da empresa proceder ao seu despedimento.

- 1.12. A trabalhadora arguida prestou declarações em 20 de Janeiro de 2005, tendo, no que se refere aos factos constantes do ponto n.º 1.11.11. do parecer, afirmado que *normalmente entrega à ... D. ... ou na secretária da D. ... os documentos de despesa que depois lhe são reembolsados com o duplicado da referida nota.*

Quanto ao recibo n.º ..., afirmou ... *que se recorda de o ter incluído na nota de despesas, embora não tivesse reparado que já havia decorrido tanto tempo entre a data do estacionamento ... e a data de apresentação.* A despesa refere-se à entrega do manual de higiene e segurança na loja n.º 2 do Aeroporto, ... *como poderá ser comprovado pela ficha de entrega do referido manual devidamente assinado pela responsável da loja.*

Quanto aos recibos de portagem n.ºs ... e ..., afirmou ter entregue tais recibos fora de prazo, que lhe foram pagos, ... *por mero lapso uma vez que os valores são idênticos aos de outras portagens normalmente utilizadas.* Quanto ao recibo n.º ..., apesar de te sido reembolsada da despesa, ... *não se recorda de ter utilizado tal serviço de táxi bem como de o ter entregue.*

- 1.12.1. Relativamente aos factos constantes do ponto n.º 1.11.12. do parecer, afirmou que à hora constante do recibo n.º ... esteve numa reunião na empresa ..., na Zona de ...

No que respeita ao recibo n.º ..., esclareceu que à hora constante do recibo se encontrou numa reunião na empresa ..., em ... e, por lapso, não apresentou quer as despesas de km efectuados quer as de portagem.

Ainda no que se refere ao recibo n.º ..., referiu que não se lembrava das razões que a levaram a apresentar a despesa em causa. No que respeita ao recibo n.º ..., esclareceu que à data constante do documento almoçou com o responsável ..., e que por este andar ocupado pagou a despesa.

- 1.12.2. No que se refere aos factos constantes do ponto n.º 1.11.13., e relativamente aos recibos n.ºs ... e ..., afirmou que a despesa em causa se reporta a uma refeição tomada e que se trata de um lapso estarem indicadas duas sopas.

Quanto aos recibos n.ºs ..., ... e ..., não se recorda das razões que terão justificado a sua apresentação.

Quanto aos recibos n.ºs ... e ..., referiu que à data indicada nos documentos se deslocou à unidade de ..., e utilizou o serviço de táxi para se deslocar à Câmara Municipal de ..., a fim de tratar de assuntos pessoais.

1.13. Quanto ao conteúdo da comunicação interna proveniente da Direcção de Produção, datada de 6/01/05, afirmou que as auditorias são calendarizadas com antecedência, mas que não são obrigatoriamente realizadas nas datas inicialmente propostas por razões de serviço. Referiu ainda que existem auditorias semestrais e mensais e que as últimas são um resumo das efectuadas semestralmente.

Quanto ao facto de não ter realizado no dia 3 de Maio de 2004, na unidade de ... as auditorias *Práticas de Controlo e Dados Estruturais*, afirmou que tal se mostrou desnecessário, devido ao facto de a unidade estar a ser organizada e ter que ser realizada uma auditoria por parte da sua colega.

Em relação ao facto de não ter realizado, no dia 18 de Outubro de 2004, na unidade de ... as auditorias de *Dados Estruturais e Manuais*, e ter sido realizada a auditoria de *Práticas de controlo* por outra colega, esclareceu que, como sabia que a sua colega ia a ..., lhe pediu para ver as áreas e a zona de produtos para devolução. Deu-lhe a ficha inspectiva para que, caso houvesse algum problema, o pudesse registar. A ficha inspectiva foi preenchida pela colega.

No que respeita ao facto de, no dia 18 de Outubro de 2004, na unidade de ... não ter realizado as auditorias *Práticas de Controlo e Dados Estruturais*, esclareceu que, à data, a unidade estava a ser pintada e não viu necessidade de realização de tais auditorias.

Relativamente ao facto de, no dia 6 de Dezembro de 2004, na unidade de ... só ter realizado a auditoria *Práticas de Controlo* no sentido sul/norte e a *Manuais* no sentido norte/sul, e no dia 18 de Outubro de 2004, na unidade de ... só ter realizado a auditoria *Dados Estruturais* no sentido norte/sul, e no dia 25 de Maio de 2004, na unidade de ... só ter realizado a auditoria *Manuais*, e no dia 12 de Outubro de 2004, na unidade de ... só ter realizado a auditoria *Manuais*, esclareceu que as auditorias que realiza são de acordo com o que é mais necessário em cada unidade, razão pela qual só realizou estas e não outras.

Quanto ao facto de, no dia 16 de Abril de 2004, na unidade de ... só ter realizado a auditoria *Manuais* e, no dia no dia 16 de Junho de 2004, só ter realizado as auditorias *Dados Estruturais e Práticas de Controlo*, e ainda quanto à assinatura constante das fichas inspectivas e à falta de acompanhamento do responsável da loja nas auditorias, esclareceu que as auditorias são acompanhadas pelo responsável da unidade ou por alguém delegado por este. Após a realização das auditorias, as fichas são facultadas para poderem concordar com as mesmas e assinar. As mencionadas fichas foram preenchidas na altura das auditorias com a responsável que as assinou.

Em relação ao facto de, no dia 27 de Maio de 2004, na unidade de ... só ter realizado as auditorias de *Dados Estruturais* no sentido norte/sul e *Práticas de Controlo* no sentido norte/sul, e ainda quanto à assinatura constante da ficha inspectiva, esclareceu que a auditoria começou a ser realizada no

lado ... com a funcionária ..., e que do lado ... foi efectuada com o Sr. ... No final da auditoria, facultou o documento para o Sr. ... o assinar.

Quanto ao facto de, no dia 15 de Abril de 2004, ter realizado as três auditorias à unidade de ..., no sentido norte/sul e sul/norte, referiu que a unidade estava com dificuldades ao nível do controlo de qualidade e entendeu que eram necessárias.

Ainda no que respeita ao facto de, no dia 2 de Junho de 2004, na unidade de ... ter realizado a auditoria de *Práticas de Controlo* no sentido sul/norte, referiu que realizou uma auditoria mais completa por entender que tal era necessário.

- 1.14. A trabalhadora arguida não respondeu à nota de culpa, apesar de estar devidamente notificada para o efeito.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

Um dos preceitos da mencionada 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.*

Por outro lado, a jurisprudência 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) considera que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207 (actual alínea c) do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE).

Cabe ainda referir que a Directiva 97/80/CE no preceituado 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.

Em prol da obrigação constante da norma comunitária, a legislação nacional prevê uma protecção especial no despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao consagrar que o despedimento por facto imputável àquelas trabalhadoras se presume feito sem justa causa (cfr. n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).

Dispõe ainda o n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências mencionadas é, de acordo com o n.º 1 do artigo 496.º do Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

É neste enquadramento que importa avaliar o modo como foi conduzido o processo disciplinar e a prova carreada para o processo, de modo a apurar se foi ilidida a presunção legal pela empresa.

- 2.2. No que respeita aos factos constantes dos pontos n.ºs 1.11.6., 1.11.7., 1.11.8., 1.11.9. e 1.11.10. do presente parecer, ocorreu a caducidade do direito ao procedimento disciplinar, tendo em consideração a data em que a arguente mandou instaurar o processo prévio de inquérito à trabalhadora arguida (25/01/05) e o estipulado no artigo 412.º do Código do Trabalho. Com efeito, após a realização das auditorias o conteúdo dos relatórios de auditorias/inspecções internas era dado a conhecer aos diversos departamentos envolvidos – Direcção de Produção e Direcção Geral Administração (cfr. procedimentos quanto às normas de actuação juntos aos autos, ponto 3.8.). Por outro lado, à arguente foi solicitado que informasse a quem eram entregues as fichas inspectivas internas relativas às auditorias realizadas, e em que data ocorrera a sua entrega, não tendo esta indicado a data e referido que, por diversas vezes, (nosso sublinhado) a arguida tinha sido questionada sobre a realização da auditorias e tinha afirmado que o ... *planeamento estava a ser cumprido, sendo as não conformidades quase nulas e as existentes a serem corrigidas.*

Ocorreu ainda a caducidade do direito ao procedimento disciplinar, no que respeita aos factos descritos no ponto n.º 1.11.12. do parecer, uma vez que o superior hierárquico da arguida, o administrador da empresa, validou a nota de despesas juntamente com os recibos em anexo, e assinou o cheque n.º ..., datado de 20/10/04, sob o ..., no valor de 391,05 €, pelo que se nos afigura que, nesta data, tomou conhecimento desses factos e nada fez.

- 2.3. Ainda que não tivesse havido lugar à caducidade do procedimento disciplinar relativamente aos factos indicados em 2.1. do parecer, e sem serem feitos considerando sobre a discrepância que existe entre o constante dos pontos da nota de culpa sobre a matéria e as fichas de inspecção anexas aos autos de processo disciplinar, no que respeita as auditorias que não foram realizadas por parte da arguida, refira-se que, apesar de terem sido calendarizadas as semanas previstas para a sua realização, os responsáveis ficavam com autonomia para definir os dias da sua realização e decidirem quais as que iriam efectuar nas unidades da arguente. Além do mais, dos dados do processo não resulta que os três tipos de auditorias (*Manuais*,

Autocontrolo e Locais e Equipamentos), tivessem que ser realizadas no dia em que ocorria a visita inspectiva às unidades operacionais da arguente. No que respeita ao referido no ponto n.º 1.11.8. (2.ª parte) a CITE não se pode pronunciar sobre estes factos, na medida em que não foram realizados exames periciais às referidas assinaturas, para se poder concluir que não foram os ditos responsáveis a assinar as fichas inspectivas.

No que se refere ao facto de à trabalhadora arguida terem sido dadas instruções, no sentido de serem realizadas, no mesmo dias, as auditorias às unidades em ... e ..., e não ter sido cumprida tal ordem (ponto n.º 1.11.10.), não se poderá considerar que a trabalhadora tenha desobedecido a uma ordem transmitida por um superior hierárquico, dado a arguida reportar o seu trabalho ao administrador da empresa e não ao director de produção.

- 2.4. Ainda que não tivesse havido lugar à caducidade do procedimento disciplinar, relativamente aos factos referidos no ponto n.º 1.11.12. do parecer, não se pode dar por provado que ... *da análise efectuada a todas as despesas do ano de 2004, não foi detectada nenhuma nota de despesa com deslocações em viatura própria nessa data*, na medida em que não constam do processo todas as notas de despesas relativas a deslocações ocorridas durante o ano de 2004, bem como as normas relativas à utilização de viaturas próprias, por parte dos trabalhadores.

Salienta-se ainda que, para análise da questão, seria necessário saber o número exacto de unidades operacionais que a empresa detém, o que não sucede, dado no ponto n.º 3 da nota de culpa constarem indicadas 6 e no quadro da página 3/16 dos autos constarem indicadas 8 unidades.

Por outro lado, e ainda quanto aos recibos n.ºs ... e ... a trabalhadora afirmou que à hora indicada nos recibos se encontrou ao serviço da empresa, não tendo a empresa refutado tal alegação.

- 2.5. Quanto aos restantes factos não ocorreu a caducidade do procedimento disciplinar, pelo que cabe verificar se se justifica aplicar a sanção disciplinar à trabalhadora arguida.

Assim:

Relativamente aos factos constantes do ponto n.º 1.11.11. do parecer, encontra-se provado que a nota de despesas relativa ao período compreendido entre 12/10/04 a 14/10/04 não foi validada pelo superior hierárquico da arguida, e que junto à mesma se encontram os recibos n.ºs ..., ..., ... e ... que deveriam ter sido entregues meses antes à arguente.

No entanto, apesar de o recibo n.º ... ter sido entregue à empresa fora de prazo, a despesa nele indicada encontra-se justificada, face ao referido pela trabalhadora.

Já não se poderá dar por provado que os recibos n.ºs ..., ... e ... deveriam ter sido juntos a nota de despesa donde constasse uma deslocação justifi-

cada em viatura própria, naquela data, e que a empresa não possui nenhuma unidade operacional na zona a que respeitam os recibos, devido à falta dos elementos referidos no ponto n.º 2.3. do parecer.

No que se refere aos factos constantes do ponto n.º 1.11.13. do parecer e relativamente aos recibos n.ºs ... e ..., não se poderá dar como provado que os mesmos se referem a duas refeições tomadas pela arguida, dado a trabalhadora afirmar que a despesa respeita a uma refeição tomada por si e que se trata de um lapso a indicação de duas sopas no recibo, alegação esta que não foi refutada pela arguente.

No que respeita à alegação de que os recibos n.ºs ..., ... e ... se referem a despesas de estacionamento a horas em que as unidades operacionais se encontram encerradas, não se poderá dar por provado tal afirmação, na medida em que existem dúvidas quanto à localização das unidades operacionais da arguente. Por outro lado, não constam dos autos elementos que comprovem o horário de funcionamento das unidades da arguente.

Quanto à despesa paga à trabalhadora, constante dos recibos n.ºs ... e ..., referente à deslocação de taxi entre ... e ..., apesar de a arguente não ter nenhuma unidade operacional em ..., não se poderá dar por provado que tais quantias tenham sido indevidamente recebidas por parte da arguida, face à falta de elementos relativos às deslocações em viaturas dos trabalhadores.

Por outro lado, a testemunha ... refere que a arguida utilizou o serviço de taxi, devido ao seu estado de gravidez.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, conclui-se que a empresa ..., S.A., não ilidiu a presunção consagrada no n.º 2 do artigo 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 26 DE ABRIL DE 2005

PARECER N.º 24/CITE/2005

Assunto: Parecer nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 21 – FH/2005

I – OBJECTO

1. A CITE recebeu um pedido de parecer nos termos referidos em epígrafe, relativo à intenção, por parte do Hospital ..., de recusar a pretensão do trabalhador ..., para trabalhar em regime de flexibilidade de horário durante dois anos.
2. Do processo remetido constam os seguintes documentos:
 - a) Pedido do trabalhador, solicitando autorização para trabalhar em regime de horário flexível, no período compreendido entre as 8.00/8.30 horas e as 17.00 horas, *sem prestação de trabalho ao sábado, o que me permitirá acompanhar a minha filha de 8 anos nas suas actividades extra escolares, de nataçãõ, caso não seja possível a deslocação para outro serviço.* Informa ainda de que a actividade profissional da mulher, professora, além da carga horária, foi destacada *para orientar estágio de Geografia na Escola EB 2,3 de ..., no concelho de ..., onde, para além das suas duas turmas, tem que assistir, orientar e avaliar três estagiários e respectivas turmas, num calendário dividido entre a Faculdade de Letras do ... e a supra-referida escola, a minha mulher ainda participa numa acção de formação com o tema “A avaliação de competências: Desafios da Gestão do Currículo”, na mesma escola, mas em horário pós laboral* e refere também que, por ter tido as filhas doentes (asma e otite) se viu obrigado a ter estado de baixa;
 - b) Carta do hospital, datada de 05.03.22, expondo os motivos da recusa, nos termos solicitados:
 - *Existem tarefas que têm impreterivelmente de ser executadas a partir das 7.30 horas, de segunda a sexta-feira, como seja, a reposição das toalhas para os doentes do Serviço de Fisiatria, e a recolha dos resíduos da Consulta Externa. Aos sábados de manhã, tem necessariamente de ser efectuada a recolha dos resíduos de todo o Hospital e a expedição destes, assim como da roupa suja (com pesagem e elaboração de guias) para as respectivas firmas que aqui se dirigem para o efeito;*
 - *No entanto, e no sentido de lhe facilitar a conciliação do seu trabalho com as suas responsabilidades familiares, poderá ser-lhe concedido durante um ano, o seguinte horário fixo: das 9.00 às 12.30 e das 13.30 às 17 horas de 2ª a 6ª feira e aos sábados das 9 às 12.30 horas;*

3. O trabalhador, por seu turno, por nota de serviço, de 28 de Março, não se conformando, veio rebater alguns dos motivos apontados pelo Hospital:
 - i. não foram esgotadas todas as possibilidades de solução apesar de, por um lado, *são justificadas por V. Ex.^{as} exigências imperiosas na organização de certas tarefas do serviço em causa;*
 - ii. *por outro, não resulta líquido que eu não possa beneficiar da requerida flexibilidade, (face ao fundamento da transferência ser um excessivo número de faltas e não por ser necessário acrescer ao quadro de pessoal neste actual serviço), neste ou noutro serviço, ou que possa ser considerado indispensável neste serviço e que portanto, seja impossível a minha substituição;*
 - iii. *ora, não sendo indispensável a este serviço, salvo melhor opinião, penso estarem reunidas as condições para me ser concedida a flexibilidade de horário nos termos solicitados ou, em alternativa, uma transferência de serviço;*
 - iv. refere vários serviços *onde se praticam horários com os quais se poderão conciliar os interesses em causa;*
 - v. termina propondo em alternativa o horário supra-referido ou a transferência para outro serviço.
4. Em resposta a estas considerações, o Hospital, por carta, de 05.03.29, vem esclarecer que a transferência se deveu ao facto de as suas ausências serem incompatíveis com o funcionamento dos serviços farmacêuticos nos termos desejáveis, os horários de internamento serem rotativos, não se conciliando com as pretensões e que, nos laboratórios, dos dois trabalhadores, um foi recomendado pela medicina do trabalho e as duas colaboradoras dos serviços de fisioterapia não têm condições para desempenhar as tarefas da rouparia. Mantêm a proposta.
5. Por carta, de 05.04.01, o trabalhador vem ainda, tecendo considerações à volta da distribuição de tarefas (e de trabalhadores), no seu serviço e noutros, de horários de trabalho compatíveis com as suas pretensões, acrescentar mais uma, a dos serviços de ortopedia, e pede, de novo lhe seja concedido o horário pretendido, por dois anos, ou transferido.
6. O trabalhador junta também a declaração de agregado familiar passada pela Junta da sua freguesia, cópia do despacho, do Secretário de Estado Adjunto e da Administração Educativa, autorizando o destacamento da mulher, para o período compreendido entre 1 de Setembro de 2004 e 31 de Agosto de 2005, horário da mulher, professora e carga horária do Centro de Formação.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

7. Expostas as razões das partes, algo detalhadamente, cumpre analisar se a entidade empregadora pode, ou não, recusar a pretensão do trabalhador de praticar o horário pretendido.

8. O trabalhador é pai de 2 filhas, uma de 8 anos, e, a outra, de 1, por isso, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho, solicitou a prestação de trabalho flexível nos termos referidos ou a transferência para outro local.
9. O Hospital, na informação prestada ao trabalhador sobre a intenção da recusa, pretende demonstrar que o deferimento do regime de horário flexível pretendido causaria prejuízos graves ao funcionamento dos serviços *porque existem tarefas que têm impreterivelmente de ser executadas a partir das 7.30 horas ...*, por um lado, e, por outro, pelas razões expostas na carta, de 29 de Março, (v. ponto 4), torna a substituição muito difícil.
10. Na sua resposta, de 1 de Abril, o trabalhador refuta a asserção e refere que os serviços de ortopedia, 4 e 5, praticam horários compatíveis com a sua pretensão (além do mais, ponto 5).

III – CONCLUSÃO

11. Compulsados os autos, verifica-se que o trabalhador não formulou o seu pedido nos termos constantes do n.º 2 do artigo 45.º do Código do Trabalho, do artigo 79.º e da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, motivo pelo qual a Comissão delibera emitir parecer favorável à intenção de recusa, podendo o trabalhador formular, caso queira, novo pedido, nomeadamente quanto ao cumprimento do prazo previsto para o horário pretendido, alínea *a*) do n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, referida.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 26 DE ABRIL DE 2005

PARECER N.º 25/CITE/2005

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 19 – DG/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 05.04.2005, a CITE recebeu da Senhora Dr.^a ..., instrutora nomeada pela sociedade ... – ..., L.^{da}, cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida, ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A arguente refere na nota de culpa, que *a arguida trabalha para si, desde 8 de Maio de 2000, desempenhando actualmente as funções de “1.ª Técnica de Turismo”, nas suas instalações de ...*
 - 1.2.1. *A trabalhadora arguida exerce funções de responsabilidade e confiança, competindo-lhe, nomeadamente, contactar directamente o público e promover a venda dos serviços, orçamentar grupos de importação, exportação ou locais, fazer as respectivas reservas e elaborar os respectivos documentos de viagem, executar os serviços programados por outrem, proceder a todas as reservas e elaborar os respectivos documentos de viagem, controlar as reservas de grupos programados, bem como a cobrança dos serviços vendidos aos clientes da arguente.*
 - 1.2.2. *No exercício das suas funções a trabalhadora arguida deve observar diversos procedimentos internos. Um destes procedimentos é a abertura de ficha de cliente e de serviço a vender num sistema informático denominado AVIDATA II, para que o serviço seja posteriormente cobrado ao cliente. Quando vende bilhetes de avião deve guardar o denominado “agent coupon”.*
 - 1.2.3. *Todos os bilhetes de avião vendidos num determinado mês são cobrados pelo “BSP Portugal”, no mês seguinte ao da sua emissão, independentemente de o mesmo ter sido pago pelo cliente ou não, devendo ser pago até ao dia 15 do mês seguinte àquele em que o bilhete foi vendido.*
 - 1.2.4. *Existem descontos e tarifas especiais exclusivamente para trabalhadores de agências de viagens, sendo proibida a sua aplicação a não funcionários de agências de viagens.*

- 1.3. Na nota de culpa, a arguente acusa a trabalhadora arguida dos seguintes comportamentos, de que tomou conhecimento no passado dia 07.01.2005:
- 1.3.1. *A trabalhadora arguida vendeu 19 (dezanove) bilhetes de avião, sem que nunca tenham entrado nos cofres da arguente qualquer quantia referente ao preço de venda, no valor total de 6.258,45 euros, que foram cobrados pelo BSP Portugal à arguente e por esta pagas, tendo a arguente deixado de receber a quantia de 341,01 euros a título de comissões, conforme resulta dos documentos anexos ao presente processo disciplinar; o que equivale a um dano para a arguente no montante total de 6.599,46 euros, tendo todas estas viagens sido efectivamente realizadas.*
 - 1.3.2. *Dos bilhetes vendidos apenas um foi introduzido no sistema AVIDATA II e apenas deste existe agent coupon.*
 - 1.3.3. *A trabalhadora arguida vendeu uma estadia no Hotel ..., em Veneza, à Senhora D.ª ... sem que tenha cobrado a referida estadia, tendo a arguente pago a quantia de 605,25 euros pela mesma, devendo ter sido paga à arguente a quantia de 672 euros.*
 - 1.3.4. *A trabalhadora arguida vendeu à mesma senhora uma viagem de avião com tarifa exclusiva de funcionário da agência de viagens, contra as normas da arguente.*
 - 1.3.5. *A trabalhadora arguida violou de forma grave, reiterada e culposa os deveres a que se encontrava vinculada, causando um dano total à arguente no valor de 7.271,46 euros, pois sendo a única funcionária de ... e tendo os bilhetes em causa sido emitidos por esta agência, dúvidas não restam que foi devido aos seus comportamentos que a arguente nunca recebeu tais quantias, pois a cobrança de tais bilhetes competia à trabalhadora arguida.*
 - 1.3.6. *A omissão dos bilhetes no sistema informático e a falta dos “agent coupons” foi provocada consciente e voluntariamente pela trabalhadora arguida que, com tais omissões, quis omitir tais vendas à arguente, lesando séria e gravemente os interesses patrimoniais da arguente.*
- 1.4. No aditamento à nota de culpa, a arguente acusa a trabalhadora arguida dos seguintes comportamentos:
- 1.4.1. *A trabalhadora arguida vendeu um bilhete de avião ao Senhor ..., no valor de 853,32 euros, tendo facturado o mesmo à sociedade ..., S.A., em Dezembro de 2003. Tendo esta sociedade deixado de ser cliente da arguente, a trabalhadora arguida, sem que para tal tenha sido autorizada, anulou a referida factura através de uma nota de crédito tendo então facturado tal bilhete à sociedade ..., S.A.*

- 1.4.2. *No seguimento de diversas diligências com vista ao pagamento da referida factura, a arguente foi informada no passado dia 21 de Janeiro de 2005, que o Senhor ... não era nem nunca fora trabalhador de nenhuma dessas sociedades, motivo pelo qual a referida viagem não foi paga por nenhuma delas. Assim, tal factura ficou por pagar, tendo a arguente pago ao BSP Portugal a quantia de 838,52 euros, deixando de receber a quantia de 44,40 euros a titulo de comissões.*
- 1.4.3. *A trabalhadora arguida vendeu igualmente um bilhete de avião ao Senhor ..., tendo o mesmo sido facturado à sociedade ..., S.A., no valor de 1.062,48 euros. O referido senhor pagou a quantia de 500 euros, tendo ficado por pagar os restantes 562,48 euros. No passado dia 26 de Janeiro de 2005, a arguente foi informada que tal senhor não era nem fora trabalhador desta empresa pelo que não pagavam a referida factura. Assim, a arguente foi mais uma vez lesada em 562,48 euros.*
- 1.4.4. *A trabalhadora arguida vendeu à ..., L.^{da} uma viagem a Paris para o Senhor Para pagamento da referida viagem a sociedade entregou à trabalhadora arguida um cheque no valor de 335,49 euros. Tal cheque foi carimbado e assinado pela trabalhadora arguida, não tendo, no entanto sido depositado em nenhuma conta da arguente, mas sim na conta do marido da trabalhadora arguida, o Senhor ...*
- 1.4.4.1. *Mais, a trabalhadora arguida vendeu uma nova viagem de avião ao mesmo cliente, para a mesma pessoa, tendo recebido um cheque no valor de 335,49 euros para pagamento desta viagem, que utilizou para liquidar a factura emitida aquando da venda da primeira viagem referida.*
- 1.4.5. *As condutas descritas revelam mais uma vez a violação total dos mais elementares deveres da trabalhadora arguida e que causaram à arguente um dano no valor total de 1.751,29 euros, pois a arguente nunca recebeu tais quantias nos seus cofres.*
- 1.5. *Conclui a arguente na nota de culpa e no aditamento que estes comportamentos da trabalhadora arguida são de tal forma graves e lesivos dos interesses patrimoniais da arguente que quebrou a confiança existente, tornando completamente impossível a manutenção da relação laboral, pois ou a trabalhadora arguida não cobra os serviços que vende ou faz seu o produto de tal venda.*
- 1.5.1. *Com estas condutas, a trabalhadora arguida violou os deveres de realização do trabalho com zelo e diligência, de obediência e de promoção de todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, previstos nas alíneas c), d) e g) do n.º 1 do artigo 121.º do*

Código do Trabalho, respectivamente, constituindo a sua conduta justa causa de despedimento, nos termos do n.º 1 e das alíneas d) e e) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

1.6. A trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa e ao aditamento à nota de culpa refutando as acusações que lhe são imputadas pela empresa arguente, defendendo-se com a norma da alínea c) do n.º 1 do artigo 93.º da CCT entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagem e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicada no BTE, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1985, cuja aplicação foi estendida aos técnicos de turismo ainda que não filiados no sindicato respectivo, pela Portaria de Extensão publicada no BTE, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1986, nos termos da qual não podem as mulheres trabalhadoras ser despedidas durante a gravidez e até um ano depois desta.

1.6.1. A trabalhadora arguida admitiu, no entanto, a possibilidade de ter havido, por lapso da sua parte, falhas na inserção de dados no sistema AVIDATA.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A alínea b) do n.º 1 da cláusula 93.ª, e não c), como certamente por lapso refere a trabalhadora arguida na resposta à nota de culpa, da CCT mencionada em 1.6. poderia ser interpretado à luz da alínea b) do n.º 1 do artigo 118.º da anterior Lei do Contrato Individual de Trabalho, segundo o qual *são, designadamente, assegurados às mulheres o direito a não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal*, mas este preceito da LCT foi revogado pela alínea a) do n.º 1 do artigo 40.º do Decreto-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio, que veio regulamentar para o sector privado a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, sobre a protecção da maternidade e da paternidade.

2.1.1. Posteriormente, a Lei n.º 17/95, de 9 de Junho, veio consagrar um novo regime para o despedimento das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, que com algumas alterações se manteve e mantém no artigo 51.º do Código do Trabalho, nos termos do qual aquelas trabalhadoras só poderão ser despedidas no caso de comprovada justa causa, por facto que lhe seja imputável.

2.1.2. Assim, a trabalhadora arguida poderá ser despedida caso se comprove a referida justa causa.

2.2. No que respeita ao conhecimento, por parte da empresa arguente, das infracções disciplinares imputadas à trabalhadora, considera-se comprovada a data por aquela alegada, uma vez que o controlo da falta de paga-

mento dos bilhetes de avião vendidos pela trabalhadora arguida pode demorar algum tempo, bem como conhecer o responsável por essa falta de pagamento.

- 2.3. 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.
- 2.4. Efectivamente, afigura-se que a prova documental e testemunhal apresentadas pela empresa arguente comprovam os factos por si imputados à trabalhadora arguida, não tendo esta logrado conseguir fazer a respectiva contraprova através dos documentos e depoimentos das testemunhas que carreu para o presente processo disciplinar.
 - 2.4.1. A trabalhadora arguida pretende desresponsabilizar-se da cobrança dos valores dos produtos que vendeu (bilhetes de avião e estadias), quando ficou comprovado que essa cobrança era da sua responsabilidade, não tendo logrado demonstrar que esta não lhe pertencia.
 - 2.4.2. A falta de cobrança ou a cobrança parcial do valor dos produtos vendidos pela trabalhadora arguida a vários clientes causou um elevado prejuízo patrimonial à empresa, que fez abalar de forma irreversível as relações de confiança que devem existir entre trabalhador e empregador.
- 2.5. Face ao que antecede, a empresa arguente ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura existir justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

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

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 26 DE ABRIL DE 2005

PARECER N.º 26/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 22 – DG/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 12 de Abril de 2005, a CITE recebeu do advogado instrutor no processo disciplinar movido pela empresa ..., S.A., pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida ..., a exercer funções de Operadora de 2.ª, na loja sita no Centro Comercial ..., em ...
- 1.2. Da nota culpa constante deste processo, e datada de 10 de Fevereiro de 2005, resulta sucintamente o seguinte:

(...)

2.º *A arguida, por sua vez, foi admitida ao serviço da arguente mediante contrato de trabalho celebrado em 15.05.2000 e, actualmente, tem a categoria profissional de operadora de 2.ª.*

(...)

4.º *Obrigando-se a cumprir um período normal de trabalho de 40 horas semanais,*

5.º *Competindo à arguente a fixação e/ou alteração do horário de trabalho consoante as necessidades do serviço.*

Factos:

6.º *No período entre 27.03.2004 e 30.12.2004, a arguida deveria ter cumprido o horário de trabalho que segue em anexo.*

7.º *Porém, nesse período, a arguida não cumpriu na íntegra o seu horário de trabalho, sem que tivesse avisado a arguente ou, apresentado, para tanto, qualquer justificação, designadamente:*

<i>Dia</i>	<i>Tempo de trabalho em falta</i>
21/04/2004	1H 49M
16/05/2004	27M
29/05/2005	21M
14/06/2004	22M
18/06/2004	40M
21/06/2004	25M
22/06/2004	34M
27/06/2004	40M
28/06/2004	16M
29/06/2004	1H 16M
03/07/2004	1H 08M

04/07/2004	51M
06/07/2004	33M
09/07/2004	1H 13M
12/07/2004	58M
15/07/2004	25M
17/07/2004	1H 45M
18/07/2004	30M
22/07/2004	1H 16M
29/07/2004	45M
30/07/2004	34M
05/08/2004	34M
09/08/2004	3H 07M
21/08/2004	1H 33M
23/08/2004	31M
24/08/2004	1H 17M
28/08/2004	20M
29/08/2004	20M
30/08/2004	10M
04/09/2004	24M
08/09/2004	49M
10/09/2004	1H 01M
11/09/2004	31M
12/09/2004	1H 35M
15/09/2004	28M
30/10/2004	28M
23/11/2004	1H 27M
27/11/2004	1H 30M
30/11/2004	24M
03/12/2004	4H 21M
04/12/2004	27M
09/12/2004	3H 09M
12/12/2004	30M
15/12/2004	56M
16/12/2004	1H 22M
17/12/2004	33M
21/12/2004	4H 43M
22/12/2004	35M
23/12/2004	53M
27/12/2004	34M
28/12/2004	32M
30/12/2004	29M

8.º Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 224.º do Código do Trabalho, tais ausências correspondem a mais de seis dias completos de trabalho.

9.º A arguida não pediu autorização para não cumprir integralmente o horário nos dias em questão,

10.º Nem apresentou qualquer justificação para tais ausências, não tendo avisado previamente a arguente de que iria faltar.

Acresce que,

11.º Nos dias 27/03/2004, 15/05/2004, 27/05/2004, 23/06/2004, 27/08/2004, 17/09/2004, 20/09/2004, 21/09/2004, 09/11/2004, 24/11/2004 e 10/12/2004, a arguida faltou ao trabalho, sem avisar a arguente ou apresentar qualquer justificação para o efeito.

Concluindo:

12.º A arguida deu um total de 17 faltas injustificadas

13.º Ao faltar sem aviso prévio, a arguida provocou à arguente perturbações no planeamento do trabalho,

14.º Obrigando os seus colegas de trabalho e a sua chefia a um esforço acrescido,

15.º O que conduz necessariamente a uma degradação da qualidade de várias das tarefas que estão a cargo de toda a equipa de trabalho.

Acresce que,

16.º Com o comportamento descrito a arguida não cumpriu com os seus deveres de assiduidade, zelo e diligência e lealdade e, bem assim, com o dever de promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, violando assim as alíneas b), c), e) e g) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho,

17.º Sendo tal susceptível de fundamentar o despedimento com justa causa, nos termos dos n.º 1 e das alíneas f) e g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

(...)

- 1.3. Notificada da nota de culpa, em 16/02/2005, a trabalhadora apresenta resposta, cujo conteúdo é em síntese o seguinte:

Não sei se isso servirá de justificação para as inúmeras faltas que eu dei em 2004.

Mas de momento é a única que eu tenho.

Os primeiros anos, estive nos congelados, o que foi crucial para a minha saúde. Tendo problemas graves na coluna e nos ossos.

Hoje na empresa desempenho a função de controlar as validades, devido aos problemas referidos acima.

Gosto do que faço com prazer e responsabilidade, e sei o quanto isso é importante para a loja.

Em 2004 foi uma fase muito difícil para mim.

Além dos meus problemas de saúde em que há dias que mal tinha força para estar em pé, tive situações muito graves em casa.

Eu sei que não se deve misturar os problemas de casa para o trabalho, mas às vezes dependendo das situações é difícil não interferir no trabalho. Sei que devem estar a pensar “Estava doente porquê não pôs baixa?”... Pôs aí é que está o problema mais difícil, é ter uma renda de 300€, um filho c/7 anos e as contas à espera de serem pagas. A baixa não me ajudava em nada, só para mais dificuldades.

De momento estou grávida e perder este trabalho seria muito complicado, principalmente economicamente.

Mal soube do processo pensei logo pedir a minha demissão, mas grávida nenhuma empregadora me dá trabalho.

Arrisco no processo nota de culpa, não tendo outra alternativa. E sempre vou ganhando algum enquanto espero o fim do processo.

É a minha vida neste momento.

Espero a vossa resposta, e compreensão da vossa parte.

E um voto de confiança numa segunda chance (por favor). Provas médicas (todos os exames médicos foi passado pela Sr.ª ... E vistos por ela também. (...))

- 1.4. Do presente processo disciplinar constam, para além das peças processuais supratranscritas, os seguintes elementos:
 - 1.4.1. Dois autos de declarações referentes à testemunha ..., Chefe de Recursos Humanos, e à testemunha ..., Chefe de Secção, ambas arroladas pela empresa.
 - 1.4.2. Ficha de Cadastro de Pessoal, referente à trabalhadora, com data de 19.01.2005.
 - 1.4.3. Três Mapas de Horário de Trabalho referentes ao ano de 2004, com datas de recepção no IDICT em 22 de Dezembro de 2003, 19 de Março de 2004 e 22 de Abril de 2004.
 - 1.4.4. Cópia dos mapas de registos de tempos de trabalho da trabalhadora ..., referentes aos meses de Janeiro a Dezembro de 2004.
 - 1.4.5. Relatório final e proposta de sanção, com data de 4 de Abril de 2005.

II – ENQUADRAMENTO JURIDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa, reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.¹

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

Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

2.1.1. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Determina, ainda, este normativo que 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.

Cabe à CITE, por força da alínea *e*) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, emitir o parecer referido.

2.2. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado na lei e, em regra, reveste-se de natureza imperativa.² A nota de culpa delimita o objecto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infracções indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar todas as questões relacionadas com a observância dos requisitos procedimentais e temporais.

2.3. A trabalhadora vem acusada de faltar ao trabalho de forma interpolada e injustificada, num total de 17 faltas, contabilizadas entre faltas a dias completos de trabalho e a períodos parcelares desse tempo, entre 27.03.2004 e 30.12.2004.

Quanto a esta matéria determinam os n.ºs 2 e 3 do artigo 224.º do C.T. que, nos casos de ausências 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.

No caso desses períodos de trabalho diário não serem uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

2.4. Nos termos do n.º 4 do artigo 411.º do Código do Trabalho, a comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos no artigo 372.º, ocorrendo efeito idêntico nos casos de instauração de processo prévio de inquérito, conforme definido no artigo 412.º do mesmo diploma.

2.4.1. Determina o artigo 372.º do Código do Trabalho, sobre o exercício da acção disciplinar, que o procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o

² Artigos 383.º, 411.º e seguintes do Código do Trabalho.

superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

- 2.4.2. Quanto a esta matéria, esclarece o artigo 298.º do Código Civil, sobre o tempo e sua repercussão nas relações jurídicas, que estão sujeitos a prescrição, pelo seu não exercício durante o lapso de tempo estabelecido na lei, os direitos que não sejam indisponíveis ou que a lei não declare isentos de prescrição.

Quando, por força da lei ou por vontade das partes, um direito deva ser exercido dentro de certo prazo, são aplicáveis as regras da caducidade, a menos que a lei se refira expressamente à prescrição.

Resulta, nestes termos, e no âmbito da relação jurídica laboral que a prescrição é a atribuição a uma pessoa (trabalhador), em favor da qual correu um decurso de tempo de inacção por parte de outra (empregador), do direito de invocar a seu favor esse decurso para considerar extinta a infracção.

E a caducidade, é o fenómeno de extinção do direito ao procedimento disciplinar, por efeito de um puro facto jurídico (não manifestação de vontade), ou seja, por efeito da lei (eficácia extintiva) em face do facto jurídico.³

- 2.5. Assim, considerando a matéria constante da nota de culpa e a sua submissão aos normativos legais supra-referidos, cabe a título prejudicial a análise dos requisitos temporais do procedimento disciplinar e sua repercussão na relação jurídica em apreço.

Esta análise impõe-se pelas seguintes razões:

- a) A infracção disciplinar por faltas injustificadas que pode constituir justa causa de despedimento, independentemente de qualquer prejuízo ou risco para a empresa, existe, por determinação da alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do C.T. conjugada com os n.ºs 1 e 2 precedentes, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, cinco seguidas ou dez interpoladas.

Atendendo às datas das faltas injustificadas constantes da nota de culpa, conclui-se que a infracção disciplinar não se encontra prescrita, tendo o decurso do prazo sido suspenso na data de comunicação da nota de culpa.

³ Vide Prof. Castro Mendes, João: “Teoria Geral do Direito Civil” Vol. I, págs. 342 e 343; Vol. II, págs. 343 e 344.

b) Não obstante não se encontrar prescrita a infracção, operou, no entanto, a caducidade do procedimento disciplinar referente às faltas interpoladas que ocorreram até 17 de Dezembro de 2004.

Tal verifica-se por determinação legal com eficácia extintiva em virtude da inacção do empregador ou do superior hierárquico com competência disciplinar, dentro do prazo determinado para agir estabelecido em sessenta dias posteriores àquele em que ocorreu o conhecimento da infracção.

E isto porque, sendo as faltas injustificadas do imediato conhecimento da chefe directa da trabalhadora, conforme se infere do depoimento por aquela prestado (pontos 4, 5 e 10) a folhas 12 do processo, e do conhecimento da Chefe de Recursos Humanos da empresa (ponto 6) a folhas 10 do processo, não existindo no processo outros elementos que conduzam a uma conclusão diferente, sobre si recaíram os deveres de exercer o poder disciplinar, ou alertar para o seu exercício, quando ocorresse a infracção, que, no caso em análise, e não sendo invocados na nota de culpa outros motivos relevantes para a aferição da existência de justa causa de despedimento, se consubstancia na ocorrência de dez faltas injustificadas, dadas de forma interpolada, no mesmo ano civil.

Conforme ficou atrás referido nos pontos 2.4. e 2.4.1., a comunicação da nota de culpa, em 16 de Fevereiro de 2005, interrompe a contagem do prazo de caducidade.

Da análise dos períodos parcelares e completos de trabalho diário em falta resulta que a décima falta injustificada e interpolada ocorreu em 12/09/2004, momento a partir do qual a entidade empregadora, independentemente do prejuízo ou risco que as mesmas pudessem ter ocasionado, poderia ter agido.

Assim, só tendo a empresa comunicado a nota de culpa a 16 de Fevereiro do corrente ano, encontra-se caducado o procedimento disciplinar respeitante às faltas injustificadas a dias completos de trabalho e períodos parcelares desses dias que sejam anteriores a 18 de Dezembro de 2004 (sexagésimo dia anterior a 16 de Fevereiro de 2005).

Esclarece-se que, ainda que a alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do C.T. refira que constitui justa causa de despedimento, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, faltas injustificadas cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou dez interpoladas, tal não indica que a aferição do número de faltas se deva considerar realizada a 31 de Dezembro de um dado ano civil.

De facto, não é possível acolher este entendimento desconforme com o direito positivo vigente, dado que, por imperativo legal quando existe o conhecimento da infracção o procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes.

É pois, o conhecimento da infracção o facto determinante a partir do qual se inicia a contagem do prazo de caducidade, e não o decurso do ano civil.⁴

c) E tal conclusão extrai-se da conjugação de três elementos:

1 – O elemento histórico, pelo qual se constata que a actual alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, corresponde à versão aperfeiçoada da anterior alínea g) do n.º 2 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, no sentido de clarificar em lei o entendimento jurisprudencial da determinação do momento temporal durante, o qual releva para efeitos de constituição de justa causa de despedimento a ocorrência de cinco faltas seguidas ou dez interpoladas, dissipando-se desta forma quaisquer dúvidas que ainda pudessem subsistir em relação à determinação do termo *em cada ano* acolhendo-se a expressão *em cada ano civil*;

2 – O elemento sistemático, que demonstra que o Código do Trabalho trata as questões da caducidade em sede de Incumprimento do Contrato (Capítulo VIII) – Secção II: Poder disciplinar, e as infracções consubstanciadoras de justa causa em sede de Cessação do Contrato (Capítulo IX) – Secção IV: Cessação por iniciativa do empregador, e de onde se extrai que a delimitação temporal *ano civil* é abordada em sede de justa causa de despedimento e não em sede de exercício da acção disciplinar, servindo como orientador para a determinação da verificação da infracção disciplinar e não para a determinação da contagem do prazo de caducidade.

3 – O elemento interpretativo do artigo 396.º do Código do Trabalho, à luz do qual no âmbito do direito laboral vigente a ocorrência de faltas injustificadas, ainda que em número de dez interpoladas, no mesmo ano civil, por si só não determinam a justa causa para despedimento, sendo necessário cumulativamente a gradação da culpa e suas consequências que tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Em razão do que precede, aguardar até ao final de um ano civil para contabilizar uma infracção que já vinha sendo conhecida traduz-se na negação da imediata impossibilidade da subsistência da relação de trabalho, e como tal, determina a não verificação de um dos requisitos fundamentais da existência de justa causa para despedimento.

2.6. Resta, pois, analisar as faltas injustificadas alegadas na nota de culpa, para as quais o procedimento disciplinar não caducou.

⁴ Neste sentido, ver o parecer n.º 5/CITE/1999, designadamente o ponto 2.2.

São estas as que correspondem a períodos inferiores ao período de trabalho a que a trabalhadora está obrigada e que tiveram lugar nos dias 21, 22, 23, 27, 28 e 30 de Dezembro de 2004, num total de 7h46m, ou seja, considerando o período de trabalho diário de menor duração relativo a um dia completo de trabalho da trabalhadora, correspondente a 5H30m/dia (conforme Letra B da Especificação do Horário, a folhas 26 do processo), o que contabiliza um dia de trabalho.

Ao subsistir uma falta injustificada, e não tendo sido apresentada prova bastante referente aos restantes requisitos necessários para a constituição de justa causa, designadamente a existência da produção directa de prejuízos ou riscos graves, a entidade empregadora não ilidiu a presunção legal em como o despedimento imputável à trabalhadora grávida foi feito sem justa causa.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Nos termos expostos no presente parecer, a entidade empregadora não ilidiu a presunção legal em como o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida presume-se feito sem justa causa e, nestes termos, a CITE é desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 26 DE ABRIL DE 2005

PARECER N.º 27/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/20004, de 29 de Julho
Processo n.º 30 – DP/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 22 de Abril de 2005, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos mencionados em epígrafe, formulado pela gerência da empresa ..., L.^{da}, relativo à trabalhadora.
- 1.2. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida.
- 1.3. Em 29 de Abril de 2005, a CITE contactou telefonicamente o sócio gerente ... e solicitou a junção aos autos de informação sobre qual o estado da trabalhadora.
- 1.4. Em 05 de Maio de 2005, a CITE recebeu um fax da empresa, subscrito pelo Senhor Dr. ..., sócio gerente da empresa, acompanhado de cópia de declaração passada pelo Hospital ..., S.A., que atesta que a trabalhadora arguida *teve 1 nado vivo do sexo feminino em 06/04/2005*.
- 1.5. A nota de culpa integra, em síntese, as seguintes acusações:
 - 1.5.1. A trabalhadora exerce as funções de cozinheira, sendo responsável *... pela cozinha do estabelecimento bem como pela conservação e correcto acondicionamento de todos os produtos necessários à confecção das refeições*.
 - 1.5.2. No dia 8 de Janeiro de 2005, o Sr. ..., pelas 24 horas, deslocou-se à câmara frigorífica onde estava armazenado peixe e verificou que *... o mesmo estava submerso em água decorrente do gelo que havia derretido e que não fora oportunamente substituído*, o que obrigou ao correcto acondicionamento do pescado.
 - 1.5.3. No dia 10 de Janeiro, pelas 12 horas, o mesmo sócio foi à câmara frigorífica e constatou *... existência de carne num saco de plástico com cor esverdeada*. Questionada a arguida sobre o assunto, esta afirmou que *... verificaria a situação mais tarde*.
 - 1.5.4. No dia 12 de Janeiro, a arguida utilizou a viatura da empresa para se deslocar e nela transportar produtos alimentares destinados a seu uso pessoal, sem que estivesse autorizada pelo empregador.
 - 1.5.5. Ainda no dia 12, a trabalhadora arguida foi informada da perda de confiança por parte da entidade patronal, no que respeita ao acondi-

cionamento dos bens alimentares, e repreendida quanto ao facto de ter tomado a refeição do almoço na cozinha e não na sala com os colegas.

- 1.5.6. No dia 13 de Janeiro, contra às ordens e instruções dadas pelo empregador, a arguida tomou a refeição do almoço na cozinha.
- 1.5.7. Ainda no mesmo dia, a empregada de mesa ... confeccionou uma refeição, devido a arguida e a sua colega se terem mostrado indisponíveis para tal.
- 1.5.8. Ainda no dia 13, o sócio ... entregou à arguida um cheque destinado a custear as despesas relativas ao pedido de fornecimento de gás, pedido esse que seria efectuado pela própria trabalhadora. Todavia, pelas 14h e 45m, abandonou as instalações da arguente sem levar consigo o cheque, colocando-o ... *num envelope afixado no armário onde normalmente se colocam os pedidos da sala de jantar.*
- 1.5.9. No dia 14 de Janeiro, na mencionada câmara frigorífica foi, ainda, encontrada uma peça de carne ... *em adiantado estado de decomposição, produto ... cuja conservação ou decisão de inutilização estava a cargo da arguida*, o que causou à arguente prejuízo patrimonial em montante nunca inferior a 23,50 €.
- 1.5.10. No dia 15 de Janeiro, a colega da arguida, ..., encontrou na câmara frigorífica, um recipiente, que continha rojões impróprios para consumo, o que causou prejuízo patrimonial à arguente no montante de 22,00 €.
- 1.5.11. No dia 13 de Janeiro, no segundo período de trabalho, e entre 14 e 19 de Janeiro, a trabalhadora e a sua colega não compareceram ao serviço, nem apresentaram qualquer justificação para as faltas, tendo a trabalhadora ... assegurado o serviço de cozinha, durante aquele tempo, o que provocou um abaixamento da ... *qualidade do serviço prestado no restaurante com incidências futuras em termos de clientela.*
- 1.5.12. Só no dia 19 de Janeiro, o companheiro da trabalhadora entregou uma declaração médica para justificar as faltas dadas ao serviço pela arguida apesar de, dias antes, ter estado no estabelecimento da arguente.
- 1.5.13. A arguida ... *criou conflitos constantes com outros trabalhadores, nomeadamente com os empregados de mesa ...*, desde o início de 2003.
- 1.5.14. A empresa decidiu não instaurar processo disciplinar à colega da arguida, ..., devido a esta ter rescindido o seu contrato de trabalho, através de carta datada de 19 de Janeiro de 2005.

- 1.5.15. Com a sua conduta, a trabalhadora arguida violou as alíneas *b), c), d), f) e g)* do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, sendo susceptível de constituir justa causa de despedimento nos termos dos n.os 1, 2 e das alíneas *a), c), d) e) e g)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, pelo que é intenção da empresa proceder ao seu despedimento.
- 1.5.16. A entidade patronal fixou à trabalhadora um prazo de 10 dias úteis para, querendo, consultar o processo e responder por escrito, bem como requerer quaisquer diligências probatórias que se mostrem pertinentes para a descoberta da verdade.
- 1.6. Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora alegou que, durante o período de oito anos de trabalho, ... *exerceu sempre as mesmas funções para que fora contratada ...*, não tendo o seu comportamento sido ... *alvo de qualquer reparo, observação ou objecção, precisamente por ter sempre zelado pelos interesses da arguente ...*
- 1.6.1. Quanto à matéria dos autos, e no que respeita ao facto constante do ponto n.º 1.5.2 do parecer, referiu que, no dia 8 de Janeiro, cerca das 18 horas, providenciou pela substituição de gelo na câmara frigorífica, tendo-o feito ... *em quantidade suficiente para permitir a correcta conservação do pescado.*
- 1.6.2. Relativamente aos factos constantes do ponto n.º 1.5.3. do parecer, afirmou desconhecer quem terá ... *colocado na câmara frigorífica o saco de plástico contendo carne esverdeada*, mas que tal facto deve ser imputado ao pessoal do bar.
Acrescenta, ainda, que foi questionada sobre o assunto pelo gerente da empresa e lhe disse que ... *logo que lhe fosse possível iria verificar e apurar o que lhe fora dado a saber ...*, devido estar a confeccionar refeições para responder a pedidos solicitados pelos clientes.
- 1.6.3. Quanto ao facto descrito no ponto n.º 1.5.4. do parecer, alegou que, à data da sua admissão na empresa lhe foram entregues as chaves da carrinha para a poder utilizar e transportar os produtos alimentares destinados à arguente.
Acrescenta, ainda, que utilizou a viatura para se deslocar ao mercado, a fim de se abastecer de pescado destinado à arguente, conforme instruções recebidas da empresa.
- 1.6.4. No que diz respeito ao facto de à arguida terem sido dadas instruções, (pontos n.os 1.5.5.,1.ª parte, e 1.5.6. do parecer) no sentido de a refeição do almoço ser tomada na sala, em conjunto, com os restantes colegas, afirmou que nunca foi permitido aos funcionários almoçarem ou tomarem quaisquer refeições na dita sala e que sempre tomou as suas refeições na cozinha.

Acrescenta, ainda que, no dia 13 de Janeiro, à hora do almoço, (nosso sublinhado) estava a confeccionar refeições para atender pedidos de clientes e não a tomar qualquer refeição.

- 1.6.5. No que concerne ao facto constante do ponto n.º 1.5.7. do parecer, ocorrido em 13 de Janeiro, declarou desconhecer o pedido da refeição confeccionada pela colega afecta às mesas e que se retirou da cozinha, por momentos, devido a uma indisposição decorrente do seu estado de gravidez de risco, por ter ... *problemas relacionados com a diabetes*, conforme é do conhecimento da arguente.
- 1.6.6. No que respeita aos factos enumerados no ponto n.º 1.5.8. do parecer, alegou que o sócio gerente lhe entregou um cheque e que só, posteriormente, soube que o mesmo se destinava ao pagamento do fornecimento de gás. No entanto, não foi informada que o fornecimento do gás teria que ser solicitado à data, e que teria que pagar o serviço resultante do fornecimento. O cheque foi deixado dentro de um envelope e afixado no armário pelo sócio gerente sem que tivesse sido informada a que se destinava.
- 1.6.7. No que diz respeito aos factos constantes dos pontos n.ºs 1.5.9. e 1.5.10. do parecer, declarou desconhecer parte dos factos (1.ª parte do ponto 1.5.9.) e que teve sempre cuidado com o manuseamento e a conservação dos produtos alimentares pelos quais era responsável. Durante o tempo em que prestou serviço à arguente, sempre mostrou empenhamento e zelo no exercício das suas funções, nunca tendo sido alvo de reparo ou de qualquer chamada de atenção. Referiu ainda, que a deterioração da peça de carne ocorreu devido ao mau funcionamento dos frigoríficos, conforme era do conhecimento da arguente.
- 1.6.8. No que se refere aos factos constantes dos pontos n.ºs 1.5.11. e 1.5.12. do parecer, declarou que não efectuou a sua prestação de trabalho à arguente, no período compreendido entre 13 e 19 de Janeiro, por motivo de doença. Acrescenta, ainda, que entregou a declaração médica justificativa das faltas no dia 19 de Janeiro, em virtude de o seu médico assistente ter estado ausente e só ter obtido a declaração, nessa data. O facto de o seu companheiro ter estado no ..., dias antes, não significa que tenha estado apta para o trabalho no dia 13, durante o segundo período de trabalho.
- 1.6.9. Quanto aos factos descritos no ponto 1.5.13. do parecer, declarou que ... *sempre respeitou os colegas de trabalho, colaborando ... e tratando-os de forma urbana, prestável e afável* ... Os colegas ... e ... tiveram atitudes e comportamentos impróprios e desrespeitadores para consigo, sendo do conhecimento da entidade patronal.

- 1.6.10. A arguida termina a resposta à nota de culpa afirmando, uma vez mais, que ... *sempre exerceu as suas funções com zelo e diligência, cumprindo com as suas tarefas de acordo com as normas subjacentes à sua categoria profissional ...*, e manteve um bom relacionamento pessoal e profissional com os seus colegas e com a hierarquia, não tendo violado os deveres profissionais a que a arguente faz referência no artigo 29.º da nota de culpa.
- 1.6.11. A arguida arrolou uma testemunha na resposta à nota de culpa que não chegou a ser inquirida, devido à sua falta de comparência.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

Um dos preceitos da mencionada 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.*

Por outro lado, a jurisprudência 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) considera que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207 (actual alínea c) do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE).

Cabe ainda referir que a Directiva 97/80/CE no preceituado 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.

Em prol da obrigação constante da norma comunitária, a legislação nacional prevê uma protecção especial no despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao consagrar que o despedimento por facto imputável àquelas trabalhadoras se presume feito sem justa causa (cfr. n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).

Dispõe ainda o n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade

com as competências mencionadas é, de acordo com o n.º 1 do artigo 496.º do Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

É neste enquadramento que importa avaliar o modo como foram conduzidas as diligências para a obtenção da prova e a própria prova carreada para o processo, ou seja, se foram comprovados os factos constantes da nota de culpa, de modo a apurar se foi ilidida a presunção legal pela empresa.

Com efeito:

- 2.2. Sem serem feitos considerandos sobre se o instrutor do processo violou as garantias de defesa e o princípio do contraditório ao ouvir a testemunha ... e a testemunha ..., após a trabalhadora arguida ter respondido à nota de culpa, os factos indicados no ponto n.º 1.5.13. do parecer não estão devidamente circunstanciados, conforme o exige o n.º 1 do artigo 411.º do Código do Trabalho.
- 2.3. No que se respeita aos factos descritos nos pontos n.ºs 1.5.2., 1.5.3., 1.5.9. e 1.5.10. do parecer, os mesmos não se poderão dar por provados, uma vez que a trabalhadora alega que os produtos alimentares se deterioraram devido ao deficiente funcionamento do frigorífico, facto este que não foi refutado por parte das testemunhas indicadas pela arguente.
- 2.4. No que respeita ao facto indicado no ponto n.º 1.5.4., não se retira dos depoimentos prestados pelas testemunhas arroladas pela arguente que a trabalhadora arguida tenha utilizado a viatura para transportar produtos alimentares destinados a serem consumidos por si, sem para tal estar autorizada pelo empregador.
- 2.5. Quanto aos factos indicados nos pontos n.ºs 1.5.5. e 1.5.6. do parecer, apesar de se encontrarem provados, afigura-se-nos que os mesmos não se enquadram nos n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, na medida em que o comportamento da trabalhadora não provocou qualquer prejuízo grave à arguente que possa ter posto em causa a subsistência da relação laboral.
- 2.6. Relativamente aos factos indicados nos pontos n.ºs 1.5.7. e 1.5.8. do parecer, a arguida não confeccionou a refeição preparada pela sua colega de mesa, nem solicitou o pedido de fornecimento do gás, devido não estar em condições de o fazer, conforme resulta do depoimento da testemunha ... Assim, tudo leva a crer que a trabalhadora se tenha sentido indisposta, devido aos factos referidos por si, pelo que, tendo em consideração a especial protecção que a maternidade merece (valor social eminente a proteger pelo estado e pela sociedade, cfr. artigo 68.º da CRP) estes factos não poderão servir para que à trabalhadora arguida possa ser aplicada qualquer sanção disciplinar, tanto mais que a trabalhadora estava doente conforme foi comprovado pelo médico.

2.7. Quanto aos factos indicados nos pontos n.^{os} 1.5.11. e 1.5.12., dá-se por provado que a trabalhadora arguida faltou ao serviço no período entre 13 e 19 de Janeiro, por motivo de doença, e mandou entregar a declaração médica à entidade patronal, comprovativa da justificação das faltas, em 19 de Janeiro de 2005 . Por conseguinte, as faltas encontram-se materialmente justificadas, ou seja existiu, de facto, um motivo atendível pelo qual não se apresentou ao serviço.

Quanto ao facto de só ter feito a comunicação das faltas no dia em que apresentou a justificação médica. De acordo com o n.º 2 do artigo 228.º do Código do Trabalho, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

Ora, o facto de o companheiro da trabalhadora ter estado no estabelecimento da arguente no dia 14 de Janeiro, por si só, não significa que a trabalhadora não tenha estado incapacitada para o trabalho, durante aquele período de tempo, e que lhe tenha sido possível comunicar as faltas, antes do dia 19 de Janeiro.

Ainda que se considerasse que a trabalhadora arguida pudesse ter comunicado mais cedo a justificação para a sua ausência, este facto não poderia justificar a aplicação da sanção do despedimento.

Não se pode excluir um eventual comportamento culposos da trabalhadora, admitindo-se, ainda, que até ao momento em que apresentou a justificação, a empresa se tenha deparado com dificuldades em organizar e assegurar o regular funcionamento do estabelecimento. No entanto, dos dados do processo não se retiram factos concretos e provados capazes de fundamentar qualquer prejuízo grave para a arguente.

Há ainda que lembrar que o despedimento é, de entre as sanções previstas na lei, a mais gravosa, que só deve ser aplicada apenas quando não restem dúvidas sobre a gravidade do comportamento do trabalhador e das consequências para a entidade patronal.

Neste sentido, quer a doutrina quer a jurisprudência têm defendido que a sanção a aplicar deve ser proporcional à gravidade da infracção e ao grau de culpa do infractor, uma vez que o despedimento é a sanção mais gravosa que só deve ser aplicada quando o comportamento do trabalhador torne, pelas suas consequências, prática e imediatamente impossível a subsistência da relação laboral.

2.8. Face ao que antecede, não se encontram reunidos os pressupostos que possam levar ao despedimento da trabalhadora em questão, não tendo a empresa ilidido a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, considera-se que a empresa ..., L.^{da} não ilidiu a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que se nos afigura estar-se em presença de discriminação em função do sexo de acordo com o estabelecido no n.º 1 do artigo 27.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora puerpera ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE MAIO DE 2005

PARECER N.º 28/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 26 – FH/2005

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu, em 19 de Abril de 2005, um pedido de parecer prévio da empresa ..., referente à intenção de recusa da pretensão da trabalhadora ..., para prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, nos termos do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A trabalhadora tem a categoria profissional de assistente de serviços de *call center* e exerce funções no *call center* da empresa ...
- 1.3. O pedido de parecer vem instruído com o requerimento da trabalhadora à entidade patronal e acompanhado de resposta a manifestar a intenção de recusa do pedido, bem como de apreciação escrita da trabalhadora e de cópia de dois documentos (do contrato de prestação de serviços (e respectiva adenda) celebrado entre a arguente e a empresa na qual a trabalhadora presta a sua actividade (...)) e do *e-mail* trocado entre a coordenadora da arguente no *call center* da empresa onde a trabalhadora presta a sua actividade).
- 1.4. Em 21 de Março de 2005, a entidade arguente recebeu um pedido da trabalhadora a solicitar uma mudança no seu horário de trabalho, durante dois anos, de forma a entrar às 9 h e a sair às 18 horas, atendendo a que tem dois filhos que nasceram em 6 de Janeiro de 2004 (junta cópia dos Boletins de Nascimento) e a que o marido é trabalhador e presta a sua actividade em regime de horário flexível, embora não raras as vezes acabe por sair do seu trabalho depois das 18h30m (junta declaração da entidade empregadora do marido a comprovar o horário por este exercido).
- 1.5. Em 8 de Abril de 2005, a entidade empregadora informa a trabalhadora da intenção de recusa do pedido, considerando que:
 - *de acordo com o contrato está a (empresa) obrigada a cumprir uma grelha horária para o funcionamento do contact center no período compreendido entre as 8 horas e as 20 horas, cabendo à (empresa) cliente estabelecer o quadro de dotações durante esse período, isto é, determinar o número de postos de atendimento necessários de acordo com as necessidades e os fluxos de serviço identificados que variam ao longo do dia;*
 - *não pode aumentar o número de postos de atendimento entre as 9h e as 11h e deixar o período das 18h às 20h em défice, sem violar o contrato de prestação de serviços e incumprir os níveis de serviço a que está obrigada e sofrer fortes penalizações;*

- *só seria possível atender à alteração de horário solicitada se um dos colaboradores que se encontram a desempenhar funções no horário que pretende, das 9h às 18h se disponibilizasse a trocar de horário o que, como sabe, apesar dos esforços desenvolvidos não aconteceu;*
- *a pretensão não compreende (nos termos do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, ex vi artigo 45.º do Código do Trabalho), uma situação de flexibilidade de horário prerrogativa dos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, mas antes uma verdadeira alteração de horário de trabalho, e*
- *da análise da declaração emitida pela entidade patronal (do marido da trabalhadora), datada de 17/03/2005, pode retirar-se claramente que o outro progenitor dos menores e marido de V. Ex.ª já pratica horário flexível, com horário de saída às 18h30m.*

A empresa acrescenta que, não obstante os motivos expostos, logo que possível dará atendimento à alteração de horário pretendida.

- 1.6. Em 12 de Abril de 2005, a trabalhadora respondeu à exposição de motivos apresentada pela sua entidade empregadora, afirmando que a sua pretensão se encontra em sintonia com os n.ºs 2 e 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, designadamente porque a lei refere que o conceito de flexibilidade de horário corresponde precisamente ao facto de *o trabalhador poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*

A trabalhadora responde clarificando que o marido pratica horário flexível e que frequentemente sai da empresa depois da 18h30m e alega ainda que o horário flexível, nos termos da lei, pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Do requerimento apresentado pela trabalhadora não constam todos os elementos expressamente previstos no n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, designadamente a declaração de que o menor faz parte do seu agregado familiar.
- 2.2. Na resposta à exposição de motivos, a trabalhadora optou por não se pronunciar sobre todos os fundamentos que a empresa apresentou para lhe recusar a passagem ao horário que pretende, ou seja, não contrapôs argumento à motivação que a entidade patronal apresentou como fundamental, a saber, o de a empresa estar *obrigada a cumprir uma grelha horária para funcionamento do Contact Center no período compreendido entre as 8h e as 20h, cabendo à (empresa) cliente estabelecer o quadro de dotações durante esse período, isto é, determinar o número de postos de atendimento necessários de acordo com as necessidades e os fluxos de serviço que variam ao longo do dia.*

A entidade empregadora refere ainda que *à presente data, as dotações para atendimento fixadas pela (empresa cliente) estão todas preenchidas*. Para confirmar tais afirmações, a entidade empregadora apresenta um quadro no qual constam os dias úteis da semana (2.^a a 6.^a feira), as horas do dia com início às 8h e termo às 19h, e o número de operadores telefónicos necessários a cada hora e apresenta ainda uma adenda ao contrato inicial celebrado com a empresa cliente, datada de 1 de Julho de 2004, na qual consta um quadro com características semelhantes.

2.2.1. De igual forma, a trabalhadora optou por nada referir sobre a afirmação da entidade empregadora quando salienta que *não pode aumentar os postos de atendimento entre as 9h e as 11h e deixar o período das 18h às 20h em défice, sem violar o contrato de prestação de serviços (...) e incumprir os níveis de serviço a que está obrigada e sofrer fortes penalizações*.

2.2.2. A trabalhadora optou ainda por não contrapor qualquer alegação no que concerne à seguinte afirmação da entidade empregadora: *... só seria possível atender à alteração de horário solicitada por V. Ex.^a se um dos colaboradores que se encontram a desempenhar funções no horário que pretende (das 9h às 18h), se disponibilizasse a trocar de horário com V. Ex.^a o que, como sabe, apesar dos esforços desenvolvidos, não aconteceu*.

2.3. A Constituição da República Portuguesa prevê que todos os trabalhadores têm direito à *organização de trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar* (cfr. alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º).

O Código do Trabalho consolida tal princípio constitucional através do n.º 1 do artigo 45.º que preconiza que *o trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário*.

Tal norma implica que a entidade empregadora tenha o dever de facultar a tais trabalhadores o exercício da sua actividade de acordo com os regimes legalmente previstos para o efeito, designadamente o trabalho a tempo parcial e a flexibilidade de horário (cfr. artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

Ora, o n.º 2 do artigo 80.º estabelece que a entidade patronal apenas possa recusar o pedido do trabalhador que preencha os requisitos, com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

2.4. À luz da legislação invocada e apreciando o requerimento da trabalhadora, a exposição de motivos da empresa e a resposta à exposição de motivos,

verifica-se sem delongas que a trabalhadora não declarou que o menor faz parte do seu agregado familiar (cfr. alínea *b*) do n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho), o que poderá fazer em novo pedido, caso assim o entenda.

Verifica-se ainda que a entidade empregadora justificou a sua intenção de recusa *com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa* dado que o serviço de *call center* prestado na empresa cliente depende do que é estabelecido por contrato e não pode ser alterado sob pena de, tal como refere a empresa cliente no *e-mail* junto ao processo, *como podem compreender, não interessa que sejam cumpridas as 70 horas diárias, se estas não forem prestadas dentro dos períodos de hora para as quais delas necessitamos.*

Ora, a empresa apresentou o quadro de operadores do *call center* e a sua distribuição bem como terá consultado tais operadores no sentido de apurar se alguém poderia trocar de horário com a requerente, o que não se verificou (cfr. exposição de motivos da empresa, matéria à qual a trabalhadora optou por não responder).

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao que precede, o pedido não obedece a todos os requisitos legais, pelo que a CITE não se opõe à intenção de recusa da ..., em autorizar a prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário requerida pela trabalhadora ...
- 3.2. Por outro lado, é de realçar que a empresa tenha logrado comprovar que, por exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da mesma, não pode aceitar a pretensão da trabalhadora.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE MAIO DE 2005

PARECER N.º 29/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 33 – DP/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 2 de Maio de 2005, a CITE recebeu um pedido para emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, formulado pela empresa ..., L.^{da}.
- 1.2. O pedido veio acompanhado de uma cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora, que foi precedido de processo de inquérito, e ainda de uma declaração assinada pela trabalhadora, em 2 de Fevereiro último, em que se responsabiliza pela reposição do valor em falta, na escola, no total de € 1.887,05 (Mil oitocentos e oitenta e sete euros e cinco cêntimos).
 - 1.2.1. No âmbito do processo de inquérito mandado instaurar pela gerência da empresa, em 4 de Fevereiro, p. p., foram ouvidas 3 testemunhas. O relatório final, com data de 1 de Março, concluiu que a trabalhadora *retirou por várias vezes, sem autorização, valores das propinas pagas pelos alunos e usou-o em proveito próprio, tendo algumas vezes repostos os valores para que o seu superior hierárquico não tomasse conhecimento de tal facto, algumas vezes na presença de colegas. Provocou um prejuízo patrimonial no valor de € 1.887,05 (mil oitocentos e oitenta e sete euros e cinco cêntimos), lesando interesses patrimoniais da empresa. Resultou demonstrado, pois, que o comportamento do trabalhador integra a violação dos deveres de respeito, lealdade, diligência, zelo e obediência, previstos nas alíneas a), c), d), e) e f) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, sendo, ainda, subsumíveis às hipóteses previstas nas alíneas a), d) e e) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho. (...) conclui-se pela culpa única e exclusiva da trabalhadora ..., pela prática de factos que, pela sua reiteração e gravidade, conduziu à destruição da relação de confiança inerente ao contrato de trabalho, tornando impossível a subsistência da relação de trabalho, o que constitui justa causa de despedimento, nos termos do n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho.*
- 1.3. Em 17.03.2005, foi recebida pela arguida a nota de culpa, da qual constam as seguintes acusações:

- 1.3.1. A arguida trabalha para a arguente desde 01.07.2000, tem a categoria profissional de escriturária de 1.^a e uma das suas funções é *receber os valores relativos às propinas pagas mensalmente pelos alunos e emitir os respectivos recibos.*
Era ainda da sua responsabilidade entregar ao seu superior hierárquico – Ex.^{mo} Senhor ..., chefe dos serviços administrativos, os valores recebidos e respectivos recibos para sua conferência, o qual não exercia as suas funções permanentemente na filial da escola sita na morada supra-indicada, e por tal facto, passava uma ou duas semanas sem se deslocar à escola.
- 1.3.2. *No dia 7 de Janeiro de 2005, a pedido do Ex.^{mo} Senhor ..., chefe dos serviços administrativos, a arguida entregou os recibos de 2004 com os números ... a ... no valor de € 824,97; de 2005 com os números ... a ... no valor de € 1.445,19, em dinheiro entregou € 262,58 e despesas comprovadas o valor de € 117,53. Tendo-se verificado pela conferência dos recibos e valores entregues a falta de € 1.887,05 (Mil oitocentos e oitenta e sete euros e cinco cêntimos).*
A arguida disse que não sabia como é que faltava os valores, que ia ver o que é que se tinha passado, o que ao seu superior hierárquico lhe pareceu legítimo, já que, até aquela data não tinha motivos para suspeitar acerca da seriedade da funcionária, que estava acima de qualquer suspeita.
- 1.3.3. *Porém, no dia 20 de Janeiro de 2005, o Senhor ... por intermédio de um outro funcionário de nome ..., o qual exerce funções de escriturário, soube que a trabalhadora ... por várias vezes retirava sem autorização, valores do caixa para usar em proveito próprio e depois o repunha, o que muito o surpreendeu.*
Efectivamente, em 15 de Outubro de 2004 a trabalhadora ... deixou o cofre aberto com um envelope, o qual só continha recibos de propinas sem o respectivo dinheiro. A arguida confessou ao seu colega que retirou o valor em falta para proveito próprio com a intenção de conseguir repor esse valor. No final do mês de Novembro de 2004, deixou o cofre aberto, quando era da sua responsabilidade fechá-lo. A trabalhadora ... por duas vezes, no final do ano de 2004, ... na presença do seu colega ... foi ao cofre buscar dinheiro das propinas dos alunos e pagou despesas suas pessoais, nomeadamente a pessoas que se deslocavam à escola para cobrar, como seja a senhoria de uma loja arrendada pela arguida, a cobrar renda e um fornecedor de uma máquina registadora para a loja, também a cobrar valores, este último também foi presenciado por uma outra funcionária ..., que exerce funções de vigilante na escola.

- 1.3.4. *A trabalhadora ... mais tarde, repunha o dinheiro, e só nessa altura é que entregava os valores ao seu superior hierárquico, para que este não tivesse conhecimento de tal facto. De imediato, nomeadamente no dia 21 de Janeiro de 2005 (Sexta-feira) da parte da manhã o Ex.^{mo} Senhor ... solicitou a presença da arguida e pediu-lhe para explicar o que é que tinha acontecido. Sucede que da parte da tarde desse dia a arguida não veio trabalhar e em 24 de Janeiro (Segunda-feira) entrou em estado de baixa médica, para desta forma evitar dar explicações plausíveis sobre a falta do dinheiro.*
- 1.3.5. *A nota de culpa acrescenta que a trabalhadora foi informada no dia 2 de Fevereiro, por carta, para ir à escola levantar a remuneração relativa ao mês de Janeiro e confessou que era da sua responsabilidade a falta do dinheiro ... e por tal facto assumia pagar tal valor à escola. Nesta data o superior hierárquico teve a certeza de que tinha sido a arguida que tinha retirado os valores em falta e usado em proveito próprio.*
- 1.3.6. *Conclui a nota de culpa que o comportamento da trabalhadora integra a violação dos deveres de respeito, lealdade, diligência, zelo e obediência, previstos nas alíneas a), c), d) e) e f) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, constituindo justa causa de despedimento nos termos das alíneas a), d) e e) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.*
- 1.4. *Em resposta à nota de culpa, com a data de 1 de Abril de 2005, mas com o carimbo do correio de 4 de Abril, a trabalhadora alega que:*
- 1.4.1. *Sempre executou as funções que lhe eram atribuídas com dedicação e empenho, tanto mais que passou da categoria de contínua a escriturária de 1.ª, apenas com o 6.º ano de escolaridade. Acrescenta que tem conhecimento de certas irregularidades existentes no funcionamento na secretaria da ..., que as direi, se me pedirem na altura própria.*
- 1.4.2. *Quanto ao facto de receber valores relativos às propinas, afirma que comunicou à Directora da Escola, Dr.^a ..., que quando se recebiam valores relativos às propinas pagas mensalmente, esses valores deviam ser guardados pela Dr.^a ... no seu gabinete, em virtude da mesma me solicitar outros trabalhos em simultâneo, ou seja, ausentar-me da secretaria ficando a mesma ao abandono (sem ninguém).*
- 1.4.3. *Confirma que era da sua responsabilidade entregar ao superior hierárquico os valores recebidos e os respectivos recibos, que sempre fiz correctamente através de depósitos bancários da ... até Abril de 2004. Sem nenhuma razão aparente a partir desse mês, o meu Chefe de Serviços Administrativos, Sr. ..., comunicou-me, que a partir do*

mês de Maio de 2004, passaria a entregar esses valores, ou seja, recibos, dinheiro, cheques e comprovativos de despesas, directamente em mão sem qualquer documento que provasse a sua entrega. Nada mais tenho a adiantar neste ponto, porque Vossas Ex.^{as} devem saber que isto não está correcto.

- 1.4.4. A trabalhadora não concorda com a data e os valores entregues, constantes do ponto n.º 4 da nota de culpa e relativos à falta de €1.887,05. Com efeito, diz que *não sabia como faltava os valores de que me acusam de ter extraviado, visto que em meados do mês de Dezembro, os mesmos tinham sido conferidos com o funcionário Mais adianto, perguntando: Porque é que a Directora, Dr.^a ..., não pressionou o funcionário ..., conforme o fez à minha pessoa, para que admitisse o roubo.*
- 1.4.5. A trabalhadora refuta as acusações feitas pelo funcionário ..., que nunca utilizou dinheiro da Escola em proveito próprio, mas sim para corrigir faltas na caixa do bar existente na Escola em condições contabilísticas pouco claras. *Efectivamente em 15 de Outubro de 2004, eu, ... deixei o cofre aberto conforme o fazia diariamente, por ordem da Directora, Dr.^a ... Assim, se alguém conferiu os recibos de propinas existentes no cofre e não viu o dinheiro, fê-lo sem o meu consentimento e na minha ausência, o que me leva a suspeitar que alguém se utilizava dos mesmos valores. Como se explica que só em Dezembro houve extravio de certa importância* Reafirma que *o cofre ficava aberto por ordem da Directora, ..., e mais, o funcionário ..., sempre se negou (não percebendo eu a razão para tal), a saber o código do cofre; o mesmo tornou a dizer que tinha que ficar aberto para que os professores que leccionavam à noite, pudessem utilizar para o seu trabalho. Todas estas afirmações e demais feitas pelo funcionário ..., são mentira. Eu não sou proprietária de nenhuma loja, nunca se dirigiram à Escola para cobrar seja o que fosse, mas sim no período da minha hora de almoço recebi uma registadora e ouvi as explicações do seu funcionamento sendo em simultâneo entregue o valor de uma renda porque o seu proprietário e meu companheiro me pediu para o fazer, mas não com dinheiros da Escola. Tinha um envelope com 200 euros, e para os entregar tive que o abrir.*
- 1.4.6. A arguida nega todas as acusações proferidas contra ela, e refere também que não entrou de baixa médica para evitar ou fugir das suas responsabilidades, mas *com 7 meses de gravidez o meu estado clínico só à médica o compete analisar. Assim, são extremamente graves as acusações referidas acerca da baixa médica.*

- 1.4.7. Finaliza a resposta à nota de culpa, contestando a acusação do seu superior hierárquico, Sr. ..., de ter retirado o dinheiro para proveito próprio, pois foi ele que *alterou a forma de valores monetários deixando de haver comprovativos de entrega, visto não ficar com nenhum documento de prova como anteriormente acontecia com depósitos da ... (...) Entendo que houve engano na conferência de valores e tive que eu própria repor o dinheiro. Agora não o tornei a fazer porque já sentia que algo a correr bem e desconfiava que alguém andava a retirar dinheiro na minha ausência.*
- 1.4.8. No relatório final, a instrutora, alega a extemporaneidade da apresentação da resposta à nota de culpa, uma vez que a nota de culpa foi recebida em 17 de Março de 2005 por alguém, em nome da arguida e em 4 de Abril de 2005, 11.º dia útil, e que foi colocada no correio, pelo que a defesa apresentada pela trabalhadora não deverá ser considerada, implicando, desse modo, a confissão dos factos constantes da nota de culpa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A entidade patronal, através da instrutora do processo, a Senhora Dr.^a ..., levanta o problema da extemporaneidade da apresentação da resposta à nota de culpa, alegando que não deve ser tida em conta e como tal deverá considerar-se como provados os factos alegados pela entidade patronal. Com efeito, a nota de culpa foi recebida por alguém em nome da arguida em 17.03.2005, conforme a folhas 22 dos autos e a respectiva resposta tem o carimbo do correio com data de 04.04.2005, a folhas 26, ou seja, a resposta foi remetida no 11.º dia útil, data em que a trabalhadora arguida entrou em licença por maternidade, conforme consta da carta que acompanha o pedido de parecer prévio a esta Comissão.
- 2.1.1. Todavia, a entidade patronal juntou aos autos a resposta à nota de culpa, apesar de ter alegado a sua extemporaneidade e retirou do conteúdo da mesma conclusões.
- É certo que foi remetida fora do prazo, mas há razões ponderosas que nos obrigam a meditar se seria exigível à arguida cumprir o prazo processual de 10 dias úteis que a lei lhe concede para a resposta. Sem entrar em consideração sobre a figura jurídica do justo impedimento, prevista no n.º 1 do artigo 146.º do Código de Processo Civil, deve ter-se em conta que a trabalhadora mandou remeter, ou remeteu, a resposta no dia em que entrou em licença por maternidade, e quando foi notificada da nota de culpa, encontrava-se de baixa médica, pelo que, por critérios de razoabilidade deve aceitar-se a resposta à nota de culpa.

2.1.2. Acresce que, a carta registada com aviso de recepção encontra-se assinada por uma pessoa estranha, desconhecendo-se se a notificação foi ou não feita correctamente, pelo que, em caso de dúvida, entende esta Comissão aceitar a resposta à nota de culpa, até porque a lei processual prevê, na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 252.º-A do Código de Processo Civil, a dilação de cinco dias ao prazo de defesa do citando, quando a citação tenha sido realizada em pessoa diversa do réu.

2.2. Compulsados os autos, verifica-se que a trabalhadora arguida vem acusada dos seguintes factos:

- a) Ter retirado a quantia de € 1.887,05 (Mil oitocentos e oitenta e sete Euros e cinco cêntimos) referente a valores recebidos pela escola;
- b) Deixar o cofre aberto, nomeadamente por duas vezes, em 2004, uma vez em 15 de Outubro e outra vez no final do mês de Novembro;
- c) Apoderar-se do dinheiro das propinas recebido pela escola e só o entregar ao seu superior hierárquico quando o pudesse repor; e
- d) Pagar despesas pessoais com dinheiro levantado do cofre da escola;

2.2.1. Factos provados:

- Desaparecimento da quantia de € 1.887,05 (Mil, oitocentos e oitenta e sete euros e cinco cêntimos) do cofre da escola, referente a valores recebidos e que estavam sob a responsabilidade da arguida;
- A arguida deixou o cofre aberto em 15 de Outubro de 2004 e no final do mês de Novembro;

2.2.2. Factos não provados:

- Não ficou provado que a trabalhadora tenha retirado a quantia de € 1.887,05 (Mil oitocentos e oitenta e sete euros e cinco cêntimos), para proveito próprio. Com efeito, embora fosse da sua responsabilidade o recebimento de tais valores e posterior entrega ao superior hierárquico, o facto é que mais pessoas tinham acesso ao cofre. Segundo a trabalhadora, aquele ficava aberto por ordem expressa da Directora da Escola.
- Não ficou provado que a trabalhadora costumava retirar dinheiro das propinas e só o entregava ao superior hierárquico após repor as respectivas quantias;
- Não ficou provado, do depoimento das testemunhas, que a trabalhadora utilizasse o dinheiro das propinas pagas pelos alunos para pagar despesas pessoais, pois as testemunhas, o Sr. ... e a Sr.^a D.^a ..., afirmam nos seus depoimentos, respectivamente a folhas 4 e 5

do processo disciplinar que viram a arguida retirar dinheiro do cofre da escola, sem precisarem se o dinheiro era pertença da trabalhadora que aí o guardava ou se efectivamente era propriedade da escola, e qual a quantia, pois não chega alegar factos, é preciso prová-los. Além de que, a trabalhadora refere que guardou dinheiro pessoal no cofre da escola, nas duas situações referidas no processo e teve que o abrir para o retirar e entregar a terceiros;

– Não ficou provado que o facto da arguida deixar o cofre aberto fosse por falta de cuidado da sua parte, pois aquela alega que o deixava por ordem expressa da Directora da Escola.

2.3. Efectivamente, da análise jurídica da matéria provada e não provada, ressaltam os seguintes factos:

a) Várias pessoas tinham acesso ao cofre da escola onde eram guardados os valores e dinheiro recebidos, pelo que, há dúvidas em considerar que foi a arguida que retirou a quantia de € 1.887.05, e de acordo com a lei, em caso de dúvida, deve decidir-se a favor da arguida. Apesar do recebimento e guarda dos valores das propinas pertencer à trabalhadora, e aquela ter assumido o pagamento do dinheiro em falta à escola, não significa que o tenha retirado. De facto, a trabalhadora refere na resposta à nota de culpa que já tinha chamado a atenção da Directora para o facto de o cofre ficar aberto;

b) Por outro lado, é estranho que o superior hierárquico da trabalhadora, o Sr. ..., nunca tivesse reparado no facto, por si alegado, da trabalhadora apoderar-se do dinheiro das propinas e só o entregar quando o pudesse repor, uma vez que era da sua responsabilidade exigir à trabalhadora a entrega dos valores e os respectivos documentos para conferência, caso aquela não lhos entregasse na devida altura.

2.4. É que o despedimento por justa causa obedece aos requisitos do n.º 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, devendo atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus colegas e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes. Com efeito, o conceito de justa causa de despedimento, compreende de acordo com a doutrina e jurisprudência, os seguintes requisitos:

a) Comportamento culposo do trabalhador (elemento subjectivo);

b) Comportamento grave e de consequências danosas que ponham em causa a subsistência da relação de trabalho (elemento objectivo);

c) Nexa de causalidade entre aquele comportamento e a referida impossibilidade.

Pelo que, a culpa e a gravidade das acções dos trabalhadores arguidos devem ser apreciadas, em face de cada caso concreto, segundo critérios de objectividade e razoabilidade.

- 2.5. Deve-se, pois, aferir a veracidade dos factos e enquadrá-los nos requisitos do despedimento por justa causa, previstos no n.º 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, tendo em conta o ónus da prova face à presunção prevista no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho que dispõe que *o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa*.
- 2.6. Ora, os factos de que vem acusada a trabalhadora não ficaram provados, pelo que não integram o conceito de justa causa de despedimento, dado que não se verificou comportamento culposos da trabalhadora, nem a impossibilidade da subsistência da relação laboral e como consequência a não existência denexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.
- 2.7. Acresce que a Constituição da República Portuguesa consagra na alínea *c*) do n.º 2 do artigo 59.º especial protecção no trabalho às mulheres durante o período de gravidez e após o parto, razão pela qual o legislador, e bem, acolheu nos n.ºs 1 e 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *e*) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a obrigatoriedade de a entidade patronal requerer previamente à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego a emissão de parecer sobre o despedimento, uma vez que *o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa*, pelo que o ónus da prova é da responsabilidade da entidade patronal.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, afigura-se que não foi ilidida, por parte da entidade patronal, a presunção prevista no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, uma vez que o processo não apresenta elementos que, face ao direito aplicável, permitam demonstrar a justa causa de despedimento, pelo que a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora puérpera ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE MAIO DE 2005, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA

PARECER N.º 30/CITE/2005

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 31 – DG/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 28.04.2005, a CITE recebeu da Administração da ..., S.A., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida, ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A arguente refere na nota de culpa, que a arguida *foi admitida ao seu serviço, em 1 de Fevereiro de 1999 e sempre desempenhou as funções inerentes à categoria profissional de Chefe de Vendas, Grupo A, Nível X, e tem como local de trabalho a sede da entidade empregadora, competindo-lhe, entre outras, dirigir os vendedores do seu departamento de vendas.*
- 1.3. Na referida nota de culpa, a arguente imputa à trabalhadora arguida os seguintes factos:
 - 1.3.1. *No passado dia 18 do mês de Janeiro, a entidade empregadora tomou conhecimento, por denúncia-fax de que a arguida estaria a praticar actos directamente concorrenciais com a actividade da empresa, designadamente funções de agente da marca espanhola ... que comercializa malas e acessórios no mesmo segmento de mercado em que a ... & ... opera.*
 - 1.3.2. *A arguida foi alegadamente abordada por uma das vendedoras da empregadora, ..., que se lhe dirigiu no sentido de obter a opinião da arguida sobre a eventualidade de iniciar a comercialização paralela de produtos da referida marca, ao que se sabe registada em Madrid.*
 - 1.3.3. *Perante a iniciativa da vendedora ... (também esta sujeita a um dever de exclusividade), a aqui arguida, no desempenho das funções de Chefe de Vendas, e portanto com acrescidos deveres de responsabilidade, decidiu associar-se ao plano de venda paralela de produtos daquela marca ..., dirigido ao mesmo segmento de clientes da sua entidade empregadora.*
 - 1.3.4. *Para alcançar a finalidade querida a arguida fazia uso da lista de clientes da entidade empregadora agravando deste modo a ilicitude da conduta praticada, bem como a sua responsabilidade.*

- 1.3.5. *A arguida usou indevidamente os instrumentos de trabalho atribuídos pela entidade empregadora, porquanto os utilizava para a realização da referida comercialização, fazendo manifesto uso abusivo dos mesmos, a saber: a prospecção do mercado era realizada no veículo de marca ... da empregadora, o telemóvel da empresa era utilizado para contactar os representantes da marca, o e-mail da empresa era utilizado para comunicações e negociações; as “Condições Gerais de Venda”, as “Notas de Encomenda” e as “Fichas de Clientes” da autoria da entidade empregadora eram utilizadas pela arguida para o negócio em questão, tudo no período de trabalho.*
- 1.3.6. *Acréscie ainda o facto, confirmado pela vendedora ..., de que esta actividade desenvolvida em parceria e de comum acordo entre ambas (... e a arguida), era desenvolvida através das vendas feitas pela Vendedora ... e, posteriormente, ambas partilhariam os resultados obtidos.*
- 1.3.7. *Apurou-se ainda, que perante novos clientes que se deslocavam à sede da empresa ..., a fim de verem as diversas colecções, a arguida fornecia o contacto de sua irmã, ..., trabalhadora de uma empresa concorrente da empregadora, a fim desses clientes (angariados pela ...), acederem a adquirir mercadorias nessa outra empresa.*
- 1.3.8. *Mais refere a arguente que a arguida sabia que tal comportamento lhe era vedado e que, por força das suas funções, tinha um especial dever de lealdade e exclusividade, tendo-se prolongado no tempo de forma continuada, desde há meses a esta parte e que apenas foram conhecidos por denúncia recebida.*
- 1.3.9. *Em conclusão, o empregador refere que perdeu totalmente a confiança na arguida, imprescindível ao desempenho de funções de direcção, e que os factos descritos pela sua gravidade e consequências, reiteração e censurabilidade são susceptíveis de integrar o conceito de justa causa de despedimento, por violação do dever de lealdade e incumprimento das obrigações inerentes ao cargo de chefia confiados à arguida, nos termos do artigo 396.º e da alínea e) do artigo 121.º do Código do Trabalho.*
- 1.4. *A trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa, pondo em causa os actos processuais constantes do presente processo disciplinar, designadamente a sua reabertura, entendendo não se pronunciar sobre as acusações que lhe são imputadas pelo empregador, reservando-se para a acção judicial em curso.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. *Tendo ocorrido o despedimento de uma trabalhadora grávida, sem que tenha sido solicitado o parecer prévio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), justifica-se a reabertura do processo disci-*

plinar, nos termos do n.º 2 do artigo 436.º do Código do Trabalho, dado que, ao abrigo do n.º 4 do artigo 51.º do mesmo Código, *é inválido o procedimento de despedimento da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o referido parecer àquela Comissão.*

- 2.1.1. Assim, tendo o empregador optado pela aludida reabertura do processo disciplinar, dada a invalidade de que enfermava o procedimento de despedimento, procedeu bem o empregador ao efectuar outra nota de culpa, obviamente, sem alteração da matéria de facto, no sentido de possibilitar ao trabalhador a sua defesa, respeitando-se, assim, o princípio do contraditório, e produzindo a prova respectiva.
- 2.2. 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.
- 2.3. Efectivamente, afigura-se que a prova documental e testemunhal apresentadas pela entidade empregadora comprovam os factos por si imputados à trabalhadora arguida, não tendo esta produzido a respectiva contraprova, pois nem sequer se pronunciou relativamente aqueles factos, reservando-se para a acção judicial em curso, de impugnação do despedimento.
- 2.4. Face ao que antecede, a empresa arguente ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura existir justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE MAIO DE 2005, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES

PARECER N.º 31/CITE/2005

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 32 – DG/2005

I – OBJECTO

1. A ..., L.^{da}, solicitou da CITE o parecer supra-identificado. Junta cópia do processo disciplinar que lhe foi instaurado.
2. A nota de culpa integra as seguintes acusações:
 - a) em 05.02.15, pelas 17.16 horas, a arguida vendeu, em numerário, um perfume ... no valor de € 43.00, através da venda 086791, emitida pelo computador com funções de caixa registadora;
 - b) Posteriormente, a arguida, *sem autorização e conhecimento da gerência ou da chefe de lojas, procedeu à alteração no computador da venda 086791, modificando o produto e o preço que constava da mesma, ..., no valor de € 43.00 para ..., no valor de € 2.11;*
 - c) *Apesar desta modificação no produto e no preço de venda em menos € 40.89 no talão de venda 086791, o fecho de caixa do dia 15 de Fevereiro de 2005, elaborado pela arguida, não apresentou valor significativo a mais, no total de € 828.15, sendo € 202.23 em numerário;*
 - d) *Não havia dinheiro a mais na caixa que pudesse justificar a alteração do preço do talão de venda 086791 de € 43.00 para € 2.11, efectuado pela trabalhadora arguida, estando assim desaparecido da caixa o montante desta diferença;*
 - e) *Há indicações expressas da gerência e da chefe de lojas para deixar escrito qualquer operação que saísse do procedimento normal de venda, como é o caso de um engano num talão de venda, etc. Nem a gerência, nem a chefe de vendas ou a outra trabalhadora conseguiram descobrir a diferença dos € 43.00 que desapareceu sem deixar qualquer rasto;*
 - f) No dia seguinte, 16, a chefe de lojas estava a substituir a outra trabalhadora daquela loja no ... que trabalha com a arguida em horário alternado, e, por volta das 10.05 horas a ..., mais conhecida por ..., dirigiu-se-lhe pedindo-lhe que trocasse o perfume ali adquirido na véspera;
 - g) Tendo-lhe sido dito que sim, a ... exibiu o talão de venda comprovativo da compra e entregou o perfume Escolheu outro, mais barato.
 - h) A ..., então, escreveu no talão *D. entregou ... e levou um ..., tem a haver € 11.00, 16.02.05, e assinou ..., v. doc. n.º 1;*

- i) E quando a cliente saiu da loja, a funcionária foi ao computador procurar o talão da referida venda, para o imprimir e escrever o que já tinha escrito no da cliente, de modo a que a arguida e a outra trabalhadora tivessem conhecimento da troca do perfume e do crédito;*
- j) Ao procurar o talão de venda no computador verificou que não havia nenhuma venda no dia 15/02/2005 do perfume que a cliente tinha devolvido. Perante tal situação sai da loja e foi à procura da cliente que estava numa das caixas do supermercado, e pediu-lhe para ver o talão de modo a tirar o número do mesmo (086791);*
- k) em seguida procedeu à consulta no computador do talão com o mesmo número, verificando que o mesmo talão (086791, de 15/02/2005) se referia a uma venda de um produto designado por ... pelo preço de € 2.11 e não ao ..., no valor de € 43.00, v. docs. 1 e 2;*
- l) Perante tal facto, a funcionária ... procedeu à impressão do referido talão de venda n.º 086791 registado no computador, aparecendo neste, a hora a que foi imprimido, 10.28h, mas como o programa ao emitir um talão de venda, imprime sempre a hora a que ocorre a impressão do mesmo, escreveu pelo seu punho no referido talão: “hora em que imprimir o talão no dia 16.02.2005”, v. doc. 2;*
- m) Face à alteração no talão de venda n.º 086791 de 15/02/2005 no produto e no preço, e sendo chefe de lojas, efectuou de imediato um extracto do produto para ver o seu movimento, aparecendo a última venda no dia 26/01/2005, v. doc. 5;*
- n) No entanto na ficha de manutenção do referido produto, visualizada no computador aparece como data da última saída do ... o dia 15/02/2005, v. doc. 6;*
- o) Esta ficha de manutenção-visualização do produto mostra sempre a última saída do produto independentemente da modificação posterior do talão de venda;*
- p) Ou seja, a referida funcionária verificou na ficha de manutenção que havia uma saída do produto no dia em que foi vendido, 15/02/2005, mas não havia registo da sua venda, porque o talão apresentado pela cliente corresponde no registo que está no computador a uma venda de um produto designado por ..., no valor de € 2.11;*
- q) Os dois talões, o apresentado pela cliente ao balcão e o que consta do registo no computador que foi mandado imprimir pela chefe das lojas, mostram que a operadora dos mesmos foi a trabalhadora arguida ... que foi quem esteve a trabalhar toda a tarde do dia 15/02/2005 no estabelecimento comercial;*
- r) Além de, no dia 15/02/2005, não aparecer no registo de vendas, nenhuma venda do produto designado por ...;*

- s) *Nem o mapa do IVA deste dia 15/02/2005 indica a venda de um produto por € 43.00 sendo € 36.13 x IVA à taxa de 19%, v. doc. 7;*
- t) *Apenas consta o talão de venda n.º 086791 pelo preço de € 1.77 x 19% IVA que dá € 2.11, v. doc. 7;*
- u) *Os factos ocorridos no local de trabalho, mostram que a arguida alterou o talão de venda n.º 086791 de 15/02/2005 no produto e no preço com o fim de se apropriar da diferença entre o que na realidade vendeu (€ 43.00) e o preço que introduziu posteriormente no referido talão (€ 2.11), fazendo seu a importância de € 40.89;*
- v) *A atitude da trabalhadora arguida é grave, dolosa e premeditada, porque se a cliente não tivesse vindo ao estabelecimento pedir a troca do que tinha comprado, numa altura em que a arguida não estava, não teria sido possível descobrir a modificação que efectuou no talão de venda com o n.º 086791;*
- w) *A arguida, com o seu comportamento, prejudicou a empresa e a sua imagem, pois a cliente ... apercebeu-se que a arguida tinha anulado a venda do perfume que tinha comprado;*
- x) *A arguida agiu livre e conscientemente e com a sua conduta antes descrita violou os deveres de zelo e de obediência e de lealdade a que está obrigada nos termos das alíneas c) e e) do artigo 121.º do Código do Trabalho;*
- y) *Este comportamento não é admissível e a empresa não lhe pode ficar indiferente, do ponto de vista disciplinar, comprometendo a subsistência da relação laboral, uma vez que a empresa perdeu a confiança nesta trabalhadora;*
- z) *O referido facto, dada a sua gravidade e a consequência dele resultante, constitui justa causa de despedimento, nos termos do disposto na alínea f) do artigo 366.º e nas alíneas a) e e) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho;*
- aa) *Arrola 4 testemunhas, ..., ..., ... (...) e ..., junta procuração e 7 documentos.*
3. A arguida, na sua defesa, refere:
- i. *Começou a trabalhar em Dezembro de 1993, e sempre desempenhou as funções de caixeira com a maior das lealdades e seriedade e, nos primeiros tempos, o ter feito sozinha e, acrescenta, nunca se iria comprometer e sujar, nem disso teria necessidade, por causa de uma importância de € 40.89;*
 - ii. *Não encontra uma explicação para o facto que lhe é imputado, relacionado com a venda do perfume de marca ... à cliente ...;*
 - iii. *Recorda-se que lho vendeu e de que lhe fez entrega do talão junto com o doc. 1 na nota de culpa, assim como tem a certeza que registou a venda em computador;*

- iv. *O que se passou no dia seguinte, ignora-o, até porque não tinha nem tem conhecimentos informáticos que lhe permitissem efectuar a “operação” no computador que lhe é imputada no artigo 5.º desta nota de culpa;*
 - v. *E nem seria racional que o fizesse após ter passado um recibo à cliente em causa;*
 - vi. *Refere ainda o convite, em fins de Dezembro, p.p., para desempenhar funções de chefe de loja, do conhecimento da gravidez por parte do patrão e de este lhe haver dito, em Janeiro, que já não queria, porque mais valia ter homens ao serviço.*
 - vii. *E considera que é neste contexto que os acontecimentos que estiveram na origem do presente processo disciplinar surgiram, tanto mais que após a sua suspensão preventiva foi publicado um anúncio, pela entidade empregadora, no jornal Fonte Nova, de 5 de Março de 2005, pedindo um empregado de balcão;*
 - viii. *Termina afirmando não pretende a arguida nem aliás faz qualquer sentido apresentar prova no sentido de rebater os factos que ocorreram completamente alheios a alguma intervenção sua. A seu favor apenas invoca 12 anos de serviço exercidos naquele que sempre foi o seu local de trabalho, de uma forma leal e empenhada.*
4. A empresa ouviu, em 28 de Fevereiro, a trabalhadora ..., que presta serviço na loja 9/10 do ... com a arguida e são as únicas trabalhadoras permanentes. Declarou que fazem horários alternados, manhã e tarde, e que, no dia 16, *cabia-lhe fazer a manhã*. Foi substituída pela chefe de lojas, ..., porque tinha de acompanhar a sogra a Lisboa. *Declarou que tem um código que lhe está atribuído e que a sua colega ..., arguida, tem outro, pelo que quando cada uma entra no estabelecimento para iniciar o seu período de trabalho, a primeira coisa que fazem é introduzir no computador o seu código, não conhece o código supervisor e quando tem algum engano numa venda, faz uma nova venda e a nota que a anterior tem de ser anulada, deixa escrito o engano e no fecho de caixa escreve a justificação por haver dinheiro a mais ou a menos, posteriormente a D. ... faz as rectificações necessárias. Ao fim do dia é feito o fecho de caixa, umas vezes pela declarante quando o seu horário é no período da tarde e nos outros dias pela arguida. As ordens que ambas têm é fechar o multibanco desse dia, em seguida imprimir o fecho de caixa do computador que dá o total de vendas, em seguida conferem o dinheiro que está dentro da caixa de modo a que corresponda ao fecho do dia, apontam pelo próprio punho na folha do fecho do dia, as vendas por multibanco, as vendas por cheques e as feitas em numerário, em seguida preenchem um depósito para o banco com o total do fecho do dia e deixam em caixa apenas o fundo de caixa do dia anterior, por vezes existem variações pequenas.*
- Confrontada com o fecho de caixa do dia 15 de Fevereiro, p.p., referiu que está escrito pela mão da arguida segundo instruções da gerência e *sobre as*

duas vendas com o mesmo n.º 086791, a primeira no valor de € 43.00 e a segunda no valor de € 2.11, refere que para tal ser possível teve a sua colega ... de alterar um dos talões no computador.

Diz também ter conhecimento que a ... sabe alterar as vendas no computador e que já o fez algumas vezes, quanto ao facto de não ter aparecido dinheiro a mais no fecho de caixa na sequência da alteração para um valor menor da venda 086791, a única explicação é que a sua colega teve que retirar essa diferença da caixa.

5. Em 7 de Março foi ouvida a cliente que declarou ter comprado à arguida o perfume ..., pagou em dinheiro e no dia seguinte pediu para o trocar à ..., que aceitou e após no talão o crédito de € 11.00. Declarou ainda que mais tarde a ... foi ter consigo e pediu-lhe o talão para confirmar o número, devolvendo-lho em seguida.
6. Em 3 de Março e 12 de Abril, prestou declarações a ... que disse ter ensinado à arguida, quando trabalhou consigo na sede, por ser necessário ao serviço, o código supervisor referente às caixas registadoras das várias lojas que são operadas por computador e a rectificar talões de vendas, vendas a dinheiro e facturas. A arguida, na sua presença, procedeu à rectificação de um talão de vendas há cerca de 3 meses, no estabelecimento onde presta serviço. E quanto aos factos esclareceu que *a situação apresentada pelos 2 talões só poderia ser feita através do código supervisor e pela mão da operadora que consta do mesmo.* Também declarou, quanto ao convite, posteriormente retirado, de a arguida passar a desempenhar tarefas de chefe das lojas, que a empresa tem 4 estabelecimentos distribuídos por ..., ..., e ... e no desempenho dessas funções *tem de percorrer todas as semanas várias centenas de quilómetros obrigando a uma disponibilidade total de horário que era incompatível com o estado de gravidez e futura licença de parto.* Diz que a empresa sempre apoiou e cumpriu as suas obrigações com as trabalhadoras mães e, particularmente, em relação à arguida aquando do primeiro filho, autorizou todos os dias, durante 4 anos, a ausência de 1.30 horas, *para poder ir buscar o filho ao infantário e levá-lo a casa da mãe ou da sogra.* O anúncio deve-se ao facto de a arguida estar suspensa e haver necessidade de ser substituída. Por fim refere que a arguida, em 2002, foi punida com uma repreensão registada.
7. A empresa junta uma carta da empresa que instalou o sistema informático referindo não ser possível o mesmo alterar os talões de venda sem a intervenção do utilizador e sabendo o código de rectificação e que em relação à hora, o programa não guarda o registo da mesma, guarda apenas o número do talão, a data, o valor e a quantidade de produtos facturados, sendo a hora a do sistema quando é feito o talão ou quando é reimpresso.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

8. O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para

proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

9. 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).
10. 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.
11. Da análise do processo disciplinar resulta provada a alteração do valor de um talão de venda, de € 43,00 para € 2,11, com o consequente prejuízo para a empresa de € 40,89.
Não há, no entanto, prova de que tenha sido a arguida a autora dessa alteração e que tenha a mesma feito sua a importância em causa.
De facto, os dados constantes do processo respeitantes ao funcionamento do programa informático não permitem concluir que a referida alteração tenha sido efectuada pela arguida.
12. 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

13. Na sequência de todo exposto, conclui-se que a ..., L.^{da} não ilidiu a presunção consagrada no n.º 2 do artigo 51.º 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.
14. 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 30 MAIO DE 2005, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA

PARECER N.º 32/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 34 – DG/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 1 de Fevereiro de 2005, a CITE é informada da intenção de despedimento da trabalhadora ...
Em face desta circunstância e, em 3 de Fevereiro de 2005, através do Ofício n.º ..., esta Comissão esclarece a necessidade de dar cumprimento ao estipulado no artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e informa que o prazo para emissão de parecer prévio se iniciará com a recepção do processo de despedimento.
Em 28 de Abril de 2005, é recebida solicitação da emissão de parecer e indicação de que se completa a informação contida na carta datada de 28 de Janeiro de 2005.
Em 2 de Maio de 2005, através de contacto telefónico, foi referido à instrutora do processo que deveria enviar os documentos em falta, designadamente a nota de culpa e resposta à nota de culpa, tendo apenas sido recebido nos serviços desta Comissão o relatório final.
Em 2 de Maio, a CITE recebe solicitação para anulação do envio do relatório final, uma vez que, por lapso, o processo não foi enviado na sua totalidade.
- 1.2. Por fim, e em 4 de Maio de 2005, a CITE recebeu da advogada instrutora no processo disciplinar movido pela Administração do Condomínio sito na ..., em ..., pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, ..., a exercer funções de Porteira naquele condomínio tendo, em 6 de Maio do corrente ano, junto ao processo a resposta à nota de culpa e comprovativo da notificação da mesma.
- 1.3. Da nota de culpa, datada de 27 de Janeiro de 2005, e assinada pela instrutora do processo disciplinar, resulta sucintamente o seguinte:
(...)
 1. *A trabalhadora ... exerce as funções de Porteira, residindo na fracção autónoma destinada à Porteira, sita no ... do prédio com o n.º ..., em ..., desde o dia 15 de Julho de 2003. (Doc. 3).*
 2. *São tarefas inerentes à porteira as expressamente reguladas na Base II da Portaria 2/5/1975, publicada no B.M.T. n.º 18, de 15 de Maio.*
 3. *O horário normal de trabalho da trabalhadora ... é de quarenta horas semanais distribuídas da seguinte forma:*

- *Segunda a Sexta das 8h00 às 12h00 e das 14h30 às 18h00;*
 - *Sábados das 8h30 às 11h00;*
de acordo com o disposto na cláusula terceira do contrato de trabalho, bem como, tendo em atenção o disposto na Base V da Portaria de 2/5/1975, publicada no B.M.T. n.º 18 de 15 de Maio, revogada neste ponto, pelo disposto no n.º 2 da Portaria 20/6/1975, publicada no B.M.T. n.º 24 de 29 de Junho.
(...)
5. *Contudo, verifica-se, desde Janeiro de 2004, que a trabalhadora não cumpre com as tarefas que lhe estão adstritas nem, por conseguinte, com o seu horário de trabalho. (Doc. 4 e 5)*
 6. *Realçam-se os seguintes incumprimentos face ao desempenho das suas tarefas:*
 - a) *Ausência de recolha e limpeza das casas do lixo (Doc. 6, 7 e 8);*
 - b) *Ausência do despejo diário das casas do lixo;*
A recolha do lixo deve ser feita, todos os dias, inclusive, nos dias de descanso e feriados (...).
O mau cheiro pela falta de despejo do lixo é já nauseabundo e insuportável.
 - c) *Ausência de limpeza na entrada do prédio, nas escadas, ascensores, patamares de diversos andares e pátio (Doc. 9, 10 e 29);*
Após diversas queixas e chamadas de atenção, por exemplo da condómina ..., pela ausência de limpeza e acumulação de pó e sujidade no seu patamar, a trabalhadora reagiu mal e resolveu o problema despejando, por completo, um balde de água pelo respectivo patamar.
Tendo, desta forma, deliberadamente, inundado parte da entrada da casa da condómina.
Atitudes como esta, demonstram que existe violação do dever de urbanidade e respeito para com os condóminos.
O condómino ... atesta também que durante dias, no mês de Dezembro, verificou um jornal amachucado no chão do elevador sem que o mesmo tivesse sido removido.
 - d) *A trabalhadora não tem lavado as paredes nem escovado os tectos (Doc. 11 e 12);*
 - e) *O prédio não é assistido nem vigiado.*
Verifica-se uma total ausência da sua presença no prédio bem como no hall, onde deveria estar conforme o estipulado. (Doc. 13 a 20 e 29)
 - f) *O carteiro não é atendido/assistido pela trabalhadora.*
 - g) *As lâmpadas ou fusíveis das partes comuns, quando necessário, não são substituídas. (Doc. 21)*
 7. *Face ao rol de incumprimentos reiterados, sublinho, desde o início de Janeiro de 2004, verifica-se uma notória quebra de produtividade e interesse por parte da trabalhadora ...*

8. *Durante todo este período, a trabalhadora ... foi por diversas vezes chamada à atenção, tanto verbalmente como por escrito, no sentido de alterar o seu comportamento, não se tendo verificado quaisquer melhorias, nem qualquer empenho no exercício da sua actividade profissional.*
9. *Foi tentado colmatar-se esses incumprimentos com a feitura de um regulamento específico e rigoroso, das funções de Porteira do Prédio em questão, com uma planificação horária clara e pormenorizada incluída. (Doc. 22 e 23)*
10. *Todos os incumprimentos até aqui referidos consubstanciam uma prática reiterada.*
11. *No dia 21 de Outubro de 2004, a trabalhadora ... pediu à Administração do Condomínio autorização para passar a ausentar-se do seu local de trabalho no período compreendido entre as 8h40 e as 9h15 e após as 17h45, com a pretensão de levar e buscar a sua filha, menor de idade, ao Jardim de Infância e*
12. *Comunicou, também que estava grávida de dois meses (Doc. 24).*
13. *O pedido não foi aceite pela Administração do Condomínio por abranger o seu horário de trabalho e prejudicar, desta forma, o Condomínio.*
14. *Foram sugeridas duas alternativas possíveis que rentabilizavam e garantiam melhor o correcto desempenho das suas funções de Porteira, bem como, permitiam um maior descanso à trabalhadora ..., nomeadamente (Doc. 25):*
 - 1 – *Redução do horário de trabalho para regime parcial;*
 - 2 – *Alteração do horário de trabalho, concedendo flexibilidade, para a trabalhadora ... poder levar e buscar a sua filha ao Jardim de Infância.*
15. *As duas sugestões apresentadas encontram-se de acordo com o disposto no artigo 45.º do Código do Trabalho.*

(...)
17. *Todavia, não foi conseguido o acordo entre as partes (...).*
18. *Não considerando bastante as frequentes ausências do prédio, seu local de trabalho, ausências prolongadas, de horas, sem se dignar avisar a sua entidade patronal, é sabido que,*
19. *O número de faltas é elevado; vejamos alguns exemplos:*
 - a) *Dia 13 de Dezembro de 2004 – faltou das 14h30 às 17h30;*
 - b) *Dia 17 de Dezembro de 2004 – faltou das 10h30 às 12h30;*
 - c) *Dia 21 de Dezembro de 2004 – faltou das 14h30 às 18h00;*
 - d) *Dia 23 de Dezembro de 2004 – faltou o dia todo. Não há justificação junta ao processo (vd. p/ex. Doc. 26);*
 - e) *Dia 24 de Dezembro de 2004 – faltou o dia todo. Não há justificação junta ao processo (vd. p/ex. Docs. 27 e 28);*
 - f) *Dia 28 de Dezembro de 2004 – faltou o dia todo. Não há justificação junta ao processo (vd. p/ex. Doc. 29);*

20. *Os factos atrás descritos constituem manifestas violações dos deveres de boa-fé, urbanidade, lealdade, assiduidade e obediência, (...), subsumíveis ao n.º 1 e à alínea a) do n.º 3 do artigo 396.º do mesmo diploma.*
21. *Os referidos factos indiciam, igualmente, uma conduta consciente, com culpa, por parte da trabalhadora ...*
22. *O comportamento faltoso da trabalhadora ..., se confirmado no decurso deste processo disciplinar, compromete a confiança da entidade patronal na trabalhadora, inviabilizando de forma irreversível a subsistência da relação laboral.*
 (...)
 Junta:
Prova Documental (28 documentos);
Prova Testemunhal:
 (...).

1.4. Em resposta à nota de culpa, datada de 11 de Fevereiro de 2005 e assinada pela trabalhadora, é alegado que:

- (...)
3. *A arguida tem vindo a exercer as suas funções de porteira e demais tarefas que lhe são atribuídas, com dedicação, competência, zelo, diligência, assiduidade, lealdade, cumprimento das ordens e instruções que lhe são dadas, em tudo que respeita a execução e disciplina do trabalho e urbanidade e correcção no trato com condóminos, utentes do prédio e com quem quer que seja que com ela entre em contacto.*
4. *Vê-se confrontada com processo disciplinar (...), sustentado em acusações vertidas na nota de culpa que são destituídas de fundamento e artificialmente caracterizadas, pelo que se impõe reconduzir os factos à pureza das circunstâncias em que decorreram,*
Assim,
5. *Não corresponde à verdade a afirmação vaga e genérica vertida no ponto 5. da nota de culpa, dado que, a arguida cumpre as tarefas que lhe estão adstritas e o seu horário de trabalho.*
6. *Os exemplos apresentados pela arguente nas alíneas a) e b) do ponto 6., não colhem no sentido pretendido pela arguente de a arguida não cumprir as tarefas que lhe estão adstritas.*
7. *Por outro lado, porque, alegando a arguente que a arguida não cumpre as tarefas que lhe estão adstritas desde Janeiro de 2004, limita-se a precisar concretamente uma única situação de ausência de recolha do lixo, como tendo ocorrido em 09/01/2005, que foi um domingo (data constante das fotos anexadas à nota de culpa).*
8. *Por outro lado, porque, como a arguente bem sabe, até porque a arguida lhe chamou a atenção para o facto, logo em 06/01/2005, de a fechadura da porta da casa do lixo se ter avariado, impedindo a arguida de a ela aceder.*

9. *Situação que se manteve e só ficou resolvida uns 4 ou 5 dias depois, quando o serralheiro veio reparar a avaria.
(...)*
11. *A arguida procede diariamente à recolha e despejo dos caixotes e sacos do lixo e à limpeza das casas de lixo, no cumprimento das suas funções.*
12. *Também não coincide com a verdade a afirmação vaga e genérica, consistente na alegação de se verificar ausência de limpeza na entrada do prédio, nas escadas, ascensores, patamares de diversos andares e pátio.*
13. *Pretendendo a arguente com esta afirmação transmitir a ideia de ausência de limpeza nas partes comuns do prédio, em permanência, sintomaticamente, concretiza a afirmação de teor dos doc. 9 e 10 da nota de culpa (...) a gestora do condomínio detectou que o corrimão não estava limpo, tão só.*
14. *Valha a verdade que, mesmo a ser verdade que o corrimão não se encontrava limpo naqueles referidos dias, torna-se evidente, a falta de fundamento para a acusação constante da alínea c) do ponto 6. da nota de culpa.
(...)*
16. *A arguida limpa normal e habitualmente o patamar da condômina, Sr.^a D.^a ..., como faz com os demais condôminos e nunca teve com aquela condômina o comportamento ali descrito.*
17. *(...) a afirmação do condômino Sr. ... de, durante dias, no mês de Dezembro, ter visto um jornal amachucado no chão do elevador sem que o mesmo tivesse sido removido (...) a arguida utiliza todos os dias o elevador e se tivesse visto um papel (...), o teria removido muito naturalmente; (...) algum dos condôminos que utilizou o elevador, se durante dias tivesse visto o jornal amachucado (...) o teria removido ele próprio, (...), ou teria chamado a atenção da arguida.*
18. *Não corresponde à verdade que a arguida não lave as paredes; lava-as nos dias preestabelecidos; não tem escovado os tectos por a sua condição física o não permitir.*
19. *As acusações constantes das alíneas e), f) e g) do ponto 6. da nota de culpa, além de falsas, são acusações vagas e genéricas, porque deduzidas sem a enunciação precisa e concreta de todas as circunstâncias de modo, tempo e lugar em que os factos teriam sido praticados, pelo que, não podem servir de base a qualquer decisão punitiva válida, excepção que mais uma vez se deduz para todos os efeitos legais.*
20. *Sendo certo, que a arguida dá a devida assistência ao prédio e providencia pela sua vigilância, até para além do seu período normal de trabalho, visto que, passa os dias no prédio.*
21. *A arguida atende sempre e diariamente o(a) carteiro(a).*
22. *A arguida, quando é necessário, substitui as lâmpadas e fusíveis das partes comuns.*

- (...)
24. *A arguida respondeu àquela nota de culpa, refutando a acusação, sendo certo que, sobre esse processo disciplinar não recaiu qualquer decisão.*
- (...)
27. *São verdadeiros os conteúdos dos pontos 11., 12. e 13. da nota de culpa.*
- (...)
32. *O vazado no ponto 18. da nota de culpa além de não corresponder à verdade, contém, mais uma vez, imputações vagas e genéricas, com omissão das circunstâncias de tempo e modo em que os factos teriam sido praticados (...).*
33. *A arguida não faltou ao trabalho nos dias assinalados no ponto 19. da nota de culpa, com excepção do dia 17 de Dezembro, em que esteve ausente do serviço, das 10h30 às 12h00, por ter ido a uma consulta médica, às 11h00, conforme justificativo médico que colocou na caixa do correio da Administração, logo que regressou da consulta.*
- (...)
36. *A arguida quando, no desempenho das suas funções, não se encontra nas partes comuns do prédio ou no hall do mesmo, está na sua habitação de porteira, que se situa precisamente no hall do prédio, e onde dispõe de dispositivo de videovigilância.*
37. *Mesmo quando não se encontra no hall do prédio e se encontra na sua habitação, a arguida cuida, adequadamente, da assistência e vigilância do prédio.*
38. *Ultimamente, a arguida não tem estado com a permanência habitual no hall do prédio, por este ser bastante frio e não oferecer condições para que a arguida nele permaneça, com salvaguarda da sua saúde de trabalhadora grávida.*
- (...).
- 1.5. Do presente processo disciplinar constam, para além das peças processuais supratranscritas, os seguintes elementos:
- Convocatória de Assembleia Geral de Condomínio, de 24 de Novembro de 2004;
 - Oito procurações para representação na assembleia de condomínio;
 - Duas actas de duas reuniões de condóminos, de 17 de Dezembro de 2004, e de 29 de Janeiro de 2004;
 - Documento contendo um abaixo-assinado dos condóminos, com data de 15 de Janeiro de 2005;
 - Cinco fotografias, com data de 09-01-2005;
 - Dezasseis autos de inspecção/verificação, com datas compreendidas entre 13 de Abril de 2004 e 31 de Dezembro de 2004;

- Contrato de trabalho, de 15 de Julho de 2003;
- Nota de culpa, de 1 de Março de 2004;
- Regulamento das funções de porteiro/a do prédio sito na Rua ..., n.º ..., ..., de 14 de Fevereiro;
- Planificação do serviço de porteira na Rua ..., n.º ... ;
- Pedido de autorização solicitado pela trabalhadora para ausentar-se do local de trabalho, datado de 21 de Outubro de 2004;
- Carta de resposta da entidade empregadora, de 2 Novembro de 2004;
- Duas cartas dirigidas à trabalhadora, de 23 e 24 de Dezembro de 2004, informando sobre falta injustificada.
- Relatório final, com data de 26 de Abril de 2005.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa, reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.¹

Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

2.1.1. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Determina, ainda, este normativo que no caso de o 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.

Cabe à CITE, por força da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, emitir o parecer referido.

2.2. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado na lei e, em regra, reveste-se de natureza imperativa.²

A nota de culpa delimita o objecto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como

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

² Artigos 383.º, 411.º e seguintes do Código do Trabalho.

considerar todas as questões relacionadas com a observância dos requisitos procedimentais e temporais.

- 2.3. A Portaria do Ministério do Trabalho, de 2.5.1975, alterada pela Portaria de 20.6.1975, e rectificada no Boletim do Ministério do Trabalho, de 30.07.1976, sobre regulamentação do trabalho para os porteiros dos prédios urbanos, determina que em tudo o que não estiver expressamente previsto na portaria aplicar-se-á a legislação em vigor (Base XVII).

Também, nos termos da referida Portaria, designadamente Base XII, devido à especial natureza do trabalho em causa, os factos que legalmente constituem justa causa de despedimento reportam-se às relações entre porteiros e proprietários (administradores ou procuradores) ou inquilinos.

- 2.4. Para efeitos da legislação laboral, e nos termos do n.º 4 do artigo 411.º do Código do Trabalho, a comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos no artigo 372.º, ocorrendo efeito idêntico nos casos de instauração de processo prévio de inquérito, conforme definido no artigo 412.º do mesmo diploma.

- 2.4.1. Determina o artigo 372.º do Código do Trabalho, sobre o exercício da acção disciplinar, 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.

A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

- 2.5. Para além deste prazo de caducidade, o Código do Trabalho prevê a existência de um novo prazo de caducidade.

De facto, o anterior n.º 8 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, determinava que, concluídas as diligências probatórias, deveria ser o processo apresentado à comissão de trabalhadores e à associação sindical, no caso de o trabalhador ser representante sindical, e decorrido o prazo de cinco dias úteis para estas entidades poderem fazer juntar ao processo parecer fundamentado, a entidade empregadora dispunha de trinta dias para proferir a decisão.

Este prazo era entendido, não como um prazo de caducidade, mas sim como um elemento relevante para a apreciação de justa causa, sendo lícito considerar pelo decurso desse prazo que o comportamento faltoso do trabalhador não seria de tal forma perturbador da relação laboral que determinasse a impossibilidade imediata da manutenção do vínculo.³

³ Vide Neto, Abílio, “Contrato de Trabalho, 16.ª edição”, anotações ao artigo 10.º, págs. 958 e 959.

Não obstante esta interpretação, o certo é que o Código do Trabalho, no n.º 1 do artigo 415.º, não só revogou aquela disposição, como vem expressamente consagrar um prazo de caducidade do direito de aplicar a sanção. Mantendo-se no essencial o mesmo procedimento, a lei determina o prazo de trinta dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito a aplicar a sanção.

Uma vez tomada a decisão, dentro dos prazos indicados, a aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes.

Por determinação do n.º 3 da Base XII do Regulamento de Porteiros dos Prédios Urbanos, no caso de despedimento com justa causa de um trabalhador que habite no imóvel, a entidade empregadora fica obrigada a um aviso prévio nunca inferior a noventa dias, salvo nas situações aí previstas.

2.6. Em face da legislação mencionada, e atendendo aos documentos existentes no processo enviado à CITE, o mesmo merece as seguintes considerações:

2.6.1. Em 17 de Dezembro de 2004, foi deliberado por unanimidade intentar com urgência um processo disciplinar à trabalhadora. Até esta data constam do processo dez autos de inspecção e verificação.

Nos termos da lei, e como ficou atrás referido, a comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos no artigo 372.º do Código do Trabalho, ocorrendo efeito idêntico nos casos de instauração de processo prévio de inquérito. Ora, não se considerando que aquela deliberação possa tratar da abertura de um processo prévio de inquérito, por se entender que este não se mostra necessário para fundamentar a nota de culpa, pois a essa data já existia matéria de facto constante dos autos de inspecção e vistoria, é em 5 de Fevereiro de 2005 (data da comunicação da nota de culpa), que se considera interrompido o prazo de caducidade do procedimento disciplinar.

Assim, as eventuais desobediências ilegítimas às ordens dadas pela entidade empregadora, anteriores a 8 de Dezembro de 2004, não são atendíveis para efeitos de existência de justa causa, uma vez que, em relação a estas, caducou o exercício do procedimento disciplinar.

2.6.1. Subsistem, no entanto, alegações de mais factos.

Quanto a estes, ainda que não venham devidamente descritos e circunstanciados na nota de culpa, consta desta, a menção a documentos com descrição de factos e datas sobre os quais a trabalhadora se pronuncia, designadamente nos pontos 13., 23. e 34. da resposta à nota de culpa, pelo que se deduz que de todos eles teve o devido conhecimento, podendo alicerçar a sua defesa.

Assim, e na sequência das considerações aqui desenvolvidas, conclui-se quanto aos factos alegados na nota de culpa, que:

- O ponto 5. da nota de culpa remete para os documentos n.º 4 e n.º 5, com datas de 29 de Janeiro de 2004 e 15 Janeiro de 2005, que não descrevem circunstanciadamente nenhum facto;
- Dos documentos n.ºs 6, 7 e 8 referidos na alínea *a)* do ponto 6. constam factos para os quais não caducou o procedimento disciplinar, consubstanciados na acusação de falta de recolha e lavagem dos caixotes do lixo;
- A alínea *b)* do ponto 6. da nota de culpa não descreve circunstanciadamente nenhum facto;
- Dos documentos n.ºs 9, 10, alegados da alínea *c)* do ponto 6. da nota de culpa, consta a data de factos para os quais já caducou o procedimento disciplinar, e do documento n.º 29, alegado na mesma alínea e na alínea *f)* do ponto 19., consta a alegação de que a trabalhadora não se encontrava nas partes comuns do edifício.
- Para as restantes alegações da alínea *c)* do ponto 6. da nota de culpa, inexistente a descrição circunstanciada dos factos;
- Para os factos constantes dos documentos n.ºs 11 e 12, referidos na alínea *d)* do ponto 6. da nota de culpa, ocorreu a caducidade do procedimento disciplinar;
- Para os factos constantes dos documentos n.ºs 14, 16, 17, 18, 19 e 20, referidos na alínea *e)* do ponto 6. da nota de culpa, ocorreu a caducidade do procedimento disciplinar. Quanto aos documentos n.ºs 13, 15 e 29, referem que a trabalhadora não estava no *hall* do edifício a controlar a entrada e saída das pessoas, pois não se encontrava nas partes comuns do edifício, ou, encontrava-se em casa;
- Para a alegação referida na alínea *f)* do ponto 6. da nota de culpa inexistente a descrição circunstanciada dos factos;
- Para o facto relatado no documento n.º 21, referido na alínea *g)* do ponto 6. da nota de culpa ocorreu a caducidade do direito a aplicar uma sanção disciplinar, não se podendo aplicar mais do que uma pela mesma infracção;
- Como prova para as faltas ao serviço alegadas no ponto 19. da nota de culpa, são apresentadas duas cartas (documentos n.ºs 26 e 27) dirigidas à trabalhadora, e três autos de inspecção/verificação (documentos n.ºs 15, 28 e 29).

Em conclusão e face à análise dos documentos apresentados, subsistem os factos constantes de dois autos de inspecção/verificação e

cinco fotografias sobre falta de recolha e lavagem dos caixotes do lixo, a páginas 18 a 24 do processo, dois autos de inspeção que concluem que a trabalhadora não estava na entrada do prédio, a páginas 30 e 32 do processo, e a alegação de ausências prolongadas de horas e dias completos de trabalho, a páginas 32, 44, 45, 46 e 47 do processo.

- 2.7. Não obstante subsistirem estes factos, e independentemente da valoração que aos mesmos possa ser atribuída, a CITE conhece officiosamente das questões relativas à caducidade, nos termos do n.º 1 do artigo 333.º do Código Civil, pelo que, de acordo com o referido no ponto 2.5. deste parecer, e atendendo aos factos constantes do ponto 1.1. e 1.2., e ainda à circunstância de não existir qualquer outro comprovativo no processo que demonstre que posteriormente à recepção da resposta à nota de culpa foram realizadas mais diligências probatórias, havendo um relatório final, com data de 26 de Abril de 2005, e um pedido de parecer prévio à CITE com data de 4 de Maio de 2005, constata-se que há muito foi excedido o prazo de trinta dias para proferir a decisão, mesmo considerando a eventual necessidade de apresentar o processo à associação sindical, concluídas as diligências probatórias, tendo assim caducado o direito de aplicar qualquer sanção disciplinar, por inobservância do prazo estipulado no n.º 1 do artigo 415.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Nos termos expostos no presente parecer, a entidade empregadora não ilidiu a presunção legal em como o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida presume-se feito sem justa causa e, nestes termos, a CITE é desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 30 DE MAIO DE 2005

PARECER N.º 33/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 35 – DL/2005

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu, em 10 de Maio p.p., um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante na Fundação ..., ..., nos termos referidos em epígrafe.
- 1.2. A trabalhadora, desde 1 de Maio de 2004, exerce as funções de Directora Técnica do Centro de Acolhimento Temporário/Emergência ..., sendo responsável pela sua gestão e funcionamento.
- 1.3. O estabelecimento é propriedade do Instituto ... e encontra-se sob gestão da Fundação ..., conforme Acordo de Gestão e Cooperação celebrado entre ambas as entidades.
- 1.4. Do processo faz parte o relatório do processo de averiguações efectuado pela Inspecção-Geral do Ministério ..., que foi mandado instaurar por despacho do Senhor Subinspector-Geral, de ... de 2004, na sequência de um expediente remetido pelo Tribunal de Família e Menores de ..., constituindo objecto da missão o despacho proferido pelo Magistrado do Ministério Público, onde são relatados factos referentes a uma Instituição que se recusou a cumprir uma ordem judicial que determinava o regresso de uma menor a essa Instituição.

Dada a extensão do documento, refira-se que no âmbito do processo de averiguações, foram ouvidos:

- A Presidente da Comissão de Protecção de Crianças e Jovens;
- A Directora do Centro de Acolhimento Temporário/Emergência ...;
- O Coordenador da Equipa de Acolhimento de Emergência;
- O Agente da PSP que conduziu a menor à ... no dia 9 de Agosto de ..., e
- Uma técnica da

De salientar que a conclusão do relatório refere que (...) *atendendo ao superior interesse da menor que em concreto deveria ter sido salvaguardado, por esta se encontrar em situação de perigo – assume comportamentos ou se entrega a actividades ou consumos que afectem gravemente a sua saúde, segurança, formação educação ou desenvolvimento sem que os pais, o representante legal ou quem tenha a sua guarda de facto se lhes oponham de modo adequado a remover essa situação – e o mesmo ser do*

conhecimento efectivo da directora da ... , somos de parecer que foram violados os deveres de zelo e diligência estatuídos na alínea c) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho.

1.5. Da nota de culpa, consta o seguinte, que se transcreve:

1.5.1. *No âmbito dos acordos de gestão e de cooperação, a ... detinha à sua guarda, a menor ..., admitida naquele estabelecimento em 23 de Dezembro de 2003;*

1.5.2. *Conforme Relatório final no âmbito do Processo de Averiguações ... instaurado pela Inspeção Geral ..., notificado à arguente em 19 de Janeiro de 2005, foram apurados, por aquela entidade, os seguintes factos:*

- *No dia 31 de Maio de 2004, na sequência da fuga da menor, ocorrida no dia anterior à noite, a arguida anotou no Livro de Ocorrências as seguintes menções:
“Equipa, o processo da ... foi arquivado. Como tal, ela não pode ser acolhida aqui. Caso ela apareça, terá que ir à Comissão que eles lá tratam do encaminhamento dela”.*

1.5.3. *No dia 9 de Agosto, da parte da tarde, a referida menor, ... foi conduzida à ... por entidades Policiais (PSP) a fim de ser entregue a esta Instituição, o que foi feito ao abrigo de um Mandado Judicial do Tribunal de Família e Menores de Lisboa.*

1.5.4. *A arguida foi, de imediato, contactada telefonicamente pela Sr.ª Dr.ª ..., que se encontrava em sua substituição em virtude de se encontrar em gozo de férias, tendo-lhe aquela transmitido que a menor ... estava presente no estabelecimento, acompanhada de um agente da PSP, portador de Mandado Judicial para entrega da menor à*

1.5.5. *Em resposta, a arguida informou aquela Técnica que não possuíam condições para acolher a menor pois a capacidade do estabelecimento estava em sobrelotação.*

1.5.6. *Mais lhe referindo que, para além do mais, as colocações só são feitas pela Equipa de Emergência.*

1.5.7. *Seguidamente ordenou àquela técnica que enviasse fax ao Tribunal, conforme texto que a própria arguida lhe ditou, contendo a informação acima referida.*

1.5.8. *Nesse mesmo dia, em face da recusa da arguida em acolher a menor, foi a mesma contactada por um Oficial de Justiça do Tribunal de Família e Menores de Lisboa que lhe transmitiu que a Juiz insistia no acolhimento, mas referindo tratar-se só de algumas noites.*

- 1.5.9. *Ainda assim a arguida manteve a posição anteriormente descrita, reiterando, pois, a recusa no acolhimento da menor ...*
- 1.5.10. *À data do ocorrido, ou seja, a 9 de Agosto de 2004 residiam na ... 31 crianças e jovens; 6 com idades compreendidas entre os 2 meses e os cinco anos (2 destes com 2 e 10 meses respectivamente).*
- 1.5.11. *Estes 2 não dormem em camas destinadas ao grupo etário dos 12 aos 18 anos, previsto no Acordo de Cooperação.*
- 1.5.12. *O Mandato Judicial que ordena o acolhimento da menor ... é consequência da fuga da ... referida no artigo 3.º da presente nota de culpa.*
- 1.5.13. *A arguida não podia desconhecer que a menor se encontrava em situação de perigo pois consumia, de forma habitual, estupefacientes e entregava-se normalmente a comportamentos inerentes a tal consumo.*
- 1.5.14. *Por todo o exposto e com tais comportamentos a arguida violou o previsto na Norma VI do Regulamento Interno da ...*
- 1.5.15. *Para além disso a arguida violou o dever de zelo e diligência previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho.*
- 1.5.16. *Os factos acima relatados constituem justa causa para despedimento com fundamento nas alíneas d) e l) do n.º 3 e n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho.*
- 1.5.17. *O comportamento da arguida, pela sua gravidade e consequências torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, nos termos do n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho.*
- 1.6. Da resposta à nota de culpa, salienta-se o seguinte:
- 1.6.1. A trabalhadora arguida assume ter escrito no livro de ocorrências a anotação *Equipa, o processo da ... foi arquivado. Como tal, ela não pode ser acolhida aqui. Caso ela apareça, terá que ir à Comissão que eles lá tratam do encaminhamento dela*, explicando que a situação da menor era mais complexa do que uma simples fuga, pelo que a referida menção teve por base um encadeamento de factos e alguns pressupostos legais, tais como:
- Da ficha de registo, no processo individual da menor, consta que uma técnica da Instituição informou, em 26 de Maio de 2004, a Presidente da Comissão de Protecção de Crianças e Jovens – ..., que a menor revelou a sua intenção de sair da ... no Domingo seguinte, dia 30 de Maio, sendo este facto confirmado pela referida presidente, em declarações prestadas no âmbito da acção inspectiva realizada pela Inspeção-Geral ...

- *Nos inúmeros contactos telefónicos mantidos com a ora arguida e também com (outra técnica da Casa) ainda antes da fuga da menor, foi referido pela (Presidente da CPCJ) que o processo da menor, em face da sua recusa em permanecer no estabelecimento, iria ser arquivado. Tal informação, refere a arguida, foi prestada informalmente mas, considera, era uma informação pertinente e coerente com o previsto no n.º 1 do artigo 10.º e artigo 95.º da Lei n.º 147/99, de 1 de Setembro, que prevê que a intervenção da Comissão de Protecção de Crianças e Jovens depende da não oposição da jovem com idade igual ou superior a 12 anos, (...) pelo que considera ainda, competia à Presidente da Comissão, promover a abertura do Processo de Promoção de Direitos e Protecção, comunicando ao Ministério Público a situação de oposição da jovem à medida em vigor, caso em que decidiria o arquivamento imediato do processo como impõe expressamente a alínea b) do n.º 2 do artigo 21.º do citado diploma legal, crendo a arguida que a (Presidente da CPCJ) bem conhecedora da situação e, tal como lhe referiu, promovesse de imediato o arquivamento do processo e a consequente abertura do processo de Processo de Promoção de Direitos e Protecção.*
- *Sucede porém que, por razões que a arguida desconhece inteiramente, a (Presidente da CPCJ) apenas procedeu à entrega do processo da menor ao Sr. Procurador a 12 de Julho de 2004 para que este promovesse a abertura do Processo de Promoção de Direitos e Protecção e apenas a 29 de Julho de 2004 a referida (Presidente) remeteu fax à arguida informando que o processo da menor havia sido submetido ao Ministério Público, (...) facto que, ... confirmava-lhe de facto, o anterior arquivamento do processo da menor.*
- *Era convicção da arguida, no dia 26 de Maio, que a situação da menor estava devidamente encaminhada junto da Comissão de Protecção, consequência do arquivamento do processo de que lhe foi dada nota pela respectiva Presidente.*
- *Resulta de todo o exposto que a arguida quando efectuou a menção no livro de ocorrências que consta do artigo 4.º da nota de culpa, fê-lo, com inteira consciência e por tudo quanto já referiu que efectivamente, nessa data, a 31 de Maio de 2004 o processo da (menor) estava arquivado, como aliás estava, ou deveria estar; e que a situação da menor estava devidamente encaminhada por quem de direito, que melhor e legalmente pode acautelar os seus interesses.*

1.6.2. ... o Mandado Judicial que ordena o acolhimento da menor não é consequência da fuga da menor ocorrida a 30 de Maio de 2004, mas,

consequência da instauração de um novo Processo de Promoção de Direitos e Protecção promovido pelo Sr. Procurador, na sequência da entrega do processo da menor em 12/7/04 pela Presidente da CPCJ Lisboa Centro, processo que veio a ser distribuído (...) e do qual emanou o mandado de condução da menor a 9 de Agosto à ...

- 1.6.3. *Nos termos da Norma VI do Regulamento Interno da ..., em caso de fuga “a vaga será dada como disponível decorridos 15 dias seguidos sobre a data da fuga”. Ora, (...) a fuga da menor ocorreu a 30 de Maio de 2004, pelo que a respectiva vaga ficou disponível apenas até ao dia 14 de Junho de 2004, pelo que (...) a 9 de Agosto de 2004 a vaga ocorrida (...) não estava disponível.*
- 1.6.4. *Em face do mandado judicial (...) entendeu a arguida que não tinha competência para admitir a utente em face do que vem previsto na Norma IV do Regulamento da ... e, também, no artigo 3.º do Acordo de Cooperação celebrado entre a arguente e o Instituto da Solidariedade e Segurança Social que prescreve: “a admissão de utentes processa-se através do Centro Distrital de Solidariedade de ...”, fundamento legal que a arguida teve o cuidado de explicitar ao tribunal, conforme fax remetido no próprio dia 9 de Agosto ao indicar as razões que a levaram a não cumprir o mandado judicial. (...) Ora, com todo o respeito que a decisão judicial lhe merece, deveria, no seu entender, sobretudo atendendo ao quadro legal acima referido, a Meritíssima Juiz “a quo”, ao invés de emitir mandado de acompanhamento da menor para entrega à ..., ter remetido a decisão de entrega da menor a Instituição num quadro a definir concretamente pela estrutura competente da Segurança Social, mormente a Equipa de Acolhimento de Emergência.*
- 1.6.5. *(...) a arguida nesse mesmo dia alertou o Tribunal para a impossibilidade legal de admitir a menor, conforme doc. 3 e declarações do Agente da P.S.P. em sede de inquérito. Alertou também a Equipa de Acolhimento e Emergência (...) a qual é o único órgão competente para gerir tal tipo de situações.*
- 1.6.6. *(... na) certidão do processo de averiguações junta aos autos acerca da caracterização do centro de Acolhimento que dirige, conclui-se e bem que: “a admissão destas utentes processa-se através da Equipa de Acolhimento de Emergência do Centro Distrital de Solidariedade e Segurança Social de ...”.*
- 1.6.7. *Entende pois ... que, se acaso tivesse acolhido a menor, aí sim estaria a violar os seus deveres profissionais pelo que, tudo o que fez foi no estrito e escrupuloso cumprimento dos seus deveres profissionais, não se escusando a diligenciar, como diligenciou, junto da*

Equipa de Emergência e do Tribunal, informando das razões pelas quais não poderia efectuar o acolhimento e, sobretudo, do sentido de que à menor fosse dado o melhor destino.

- 1.6.8. *Considerando também que, ainda que tivesse condições para a acolher, no que não se concede, em face da recusa da menor em ficar, com o anúncio da fuga imediata, expressamente manifestados, não lhe estaria a infligir indirectamente um mal maior; ao invés de a remeter aos serviços competentes para a conduzirem a Instituição que fosse, pelo menos, do seu agrado.*
- 1.6.9. *À decisão da arguida em não acolher a menor ... acresce ainda que o estabelecimento à data de 9 de Agosto de 2004 se encontrava com a capacidade lotada não tendo sequer cama para acolher a menor. Facto que a arguida teve a oportunidade, nesse mesmo dia, de alertar o Tribunal emissor do mandado judicial conforme fax remetido (doc. 3), bem como a Equipa de Acolhimento de Emergência, através do seu coordenador; ou seja, informou imediatamente que estava em sobrelotação, não possuindo a ... condições, ou sequer cama para acolher a menor.*
- 1.6.10. *O equipamento da ... tem capacidade para 30 utentes, ... os utentes têm idades compreendidas entre os 12 e os 18 anos, salvaguardando-se o apoio a crianças com idade inferior a 12 anos desde que enquadrados em fratrias, bem como filhos menores de utentes.*
- 1.6.11. (...) *À data de 9 de Agosto de 2004 residiam na ... 31 crianças e jovens, 6 com idades compreendidas entre os dois meses e os cinco anos (2 destes com 2 e 10 meses respectivamente). Independentemente da idade das crianças faz parte da política da arguente e da própria formação pessoal e profissional da arguida que todas as crianças acolhidas tenham as condições mínimas que assegurem o seu bem estar físico e emocional, (...) que cada um tenha a sua cama e a atenção e disponibilidade mínima por parte de todo pessoal da Instituição.*
- 1.6.12. *É certo que, tal como consta do processo de averiguações, nos meses anteriores a Agosto a ... chegou a acolher em média 34 a 35 utentes, excedendo pois a sua capacidade(,) situação aliás dramática e indesejável para a arguida porquanto tal ocorrência compromete decisivamente o bem estar físico e emocional de todos os utentes. No entanto, viu-se a arguida forçada a tolerar tal quadro em situações verdadeiramente excepcionais: a primeira resulta do facto de a arguida na sequência do Acordo de Gestão e Cooperação, ter apenas iniciado a direcção do estabelecimento a 1 de Maio de 2004, altura em que o estabelecimento ... já estava em funciona-*

mento com 38 utentes. A segunda situação que resulta de Acordo e Protocolo celebrado e que prevê o acolhimento de irmãos que, por razões de boa política social e familiar, têm-se entendido extensível aos filhos menores de utentes.

A arguida não entendeu e continua a não entender que a situação com que foi confrontada no dia 9 de Agosto de 2004, relativa à menor fosse um caso de excepção como os dois anteriormente referidos, por tudo o quanto já expôs, ou seja, por entender que o Tribunal, após a informação por si facultada que não poderia acolher a menor, em conjugação com a entidade competente – Equipa de Acolhimento Temporário de Emergência – poderiam desenvolver esforços no sentido de a menor ter o melhor encaminhamento, mormente o seu acolhimento noutra Instituição que tivesse, à data, vaga para o efeito.

- 1.6.13. No âmbito do processo, foram ouvidas duas testemunhas arroladas pela trabalhadora, uma técnica do serviço social da ... e o coordenador da equipa de acolhimento temporário de emergência. Dos depoimentos prestados consta, em resumo, que a admissão de utentes na Instituição nunca foi feita por via do Tribunal mas sim através da mediação da Equipa de Acolhimento de Emergência que tem conhecimento e gere as vagas e que estavam convencidos de que o processo da menor teria sido arquivado pela Comissão de Protecção de Crianças e Jovens, dado que a menor se opôs à medida (tendo fugido) e ainda que, o que acontece quando há intervenção do Tribunal é que há um contacto prévio junto da referida equipa de Acolhimento e Emergência o que, no caso, não aconteceu.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Após análise dos documentos enviados à CITE, verifica-se que a arguida é acusada de ter violado o dever de zelo e diligência, previsto na alínea *c*) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, o que constitui justa causa para despedimento com fundamento nas alíneas *d*) e *l*) do n.º 3 e n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

Vejamos:

- 2.1.1. A trabalhadora escreveu no livro de ocorrências da instituição que dirige que o processo da menor ... fora arquivado e que a menor não poderia ali ser acolhida caso regressasse e que, se assim fosse, a deveriam informar de que deveria ir ter com a Comissão (de Protecção de Crianças e Jovens) de modo a ser encaminhada.
- 2.1.2. Encontrando-se de férias, recebeu uma chamada telefónica efectuada por uma técnica da ... que lhe transmitiu que a menor ...

estava presente no estabelecimento, acompanhada de um agente da PSP portador de um mandado judicial que ordenava a entrega da menor à Instituição que dirige.

Respondeu a trabalhadora arguida que informasse que não tinham condições para a acolher pois o estabelecimento estava em sobrelocação e que as colocações só são feitas pela Equipa de Emergência.

- 2.1.3. Em face da recusa em receber a menor, foi a arguida contactada por uma Oficial de Justiça do Tribunal de Família e Menores de ... que lhe transmitiu que a Juíza insistia no acolhimento referindo tratar-se apenas de algumas noites. A trabalhadora manteve a sua posição, reiterando a recusa em acolher a menor.
- 2.2. Refere a entidade empregadora que a arguida não podia desconhecer que a menor se encontrava em situação de perigo pois consumia estupefacientes, de forma habitual, e entregava-se a comportamentos inerentes a tal consumo.
- 2.3. Em resposta à nota de culpa, a arguida apresenta três argumentos para justificar a sua conduta:
 - 2.3.1. O primeiro prende-se com a informação que escreveu no livro de ocorrências. Refere a arguida que *efectuou a menção no livro de ocorrências, fê-lo com inteira consciência (...) que efectivamente nessa data, 31 de maio de 2004, o processo de ... já estava arquivado, como aliás estava ou, pelo menos, deveria estar.*
Ora, a arguida empreende, ao longo da resposta à nota de culpa, uma vasta apreciação acerca de como se deveria ter desenrolado o processo de entrega e acolhimento da menor e ajuíza sobre tal processo, assente numa informação que lhe poderá ter sido dada informalmente pela Presidente da Comissão de Protecção de Crianças e Jovens, a saber que o processo relativo à menor fora arquivado e que iria, eventualmente, ser aberto um novo.
 - 2.3.2. O segundo argumento tem a ver com a legitimidade do Tribunal para emitir o mandado de condução e entrega da menor à ...
Entende a arguida que, dado o disposto na Norma IV do Regulamento Interno da Instituição¹ que dirige e de acordo como artigo 3.º do Acordo de Cooperação celebrado entre a arguente e o Instituto de Solidariedade e Segurança Social que prescreve que *a admissão de utentes processa-se através do Centro Distrital de Segurança Social de ...*, fundamento que teve o cuidado de explicitar ao Tribunal por fax remetido no próprio dia 9 de Agosto, *deveria, no seu entender, a*

¹ Documento que não chegou ao conhecimento da CITE.

Meritíssima Juiz, ao invés de emitir mandado de acompanhamento da menor para entrega à ..., ter remetido a decisão da entrega da menor a Instituição em quadro a definir concretamente pela estrutura competente de Segurança Social, mormente Equipa de acolhimento e Emergência.

Todavia, de acordo com o preconizado pela alínea f) do artigo 146.º do Decreto-Lei n.º 314/78, de 27 de Outubro, que respeita à estrutura e funcionamento da Organização Tutelar de Menores, *competem aos tribunais de família e menores, em matéria tutelar cível ordenar a entrega judicial de menores e nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 59.º da Lei n.º 147/99, de 1 de Setembro (Lei da protecção de crianças e jovens em perigo), a execução de medida aplicada em processo judicial é dirigida e aplicada pelo tribunal que a aplicou e para efeitos do disposto no número anterior o tribunal designa a entidade que considere mais adequada para o acompanhamento da execução da medida.*

Assim, entendendo o Tribunal aplicar à menor uma medida de acolhimento, decidindo que a ... seria a entidade mais adequada para acolher a referida menor, deveria a arguida, como lhe competia, ter obedecido e cumprido a ordem do Tribunal, aceitando acolher a menor no estabelecimento que dirige.

Acresce que a trabalhadora, após ter informado o Tribunal de que não iria acatar a medida, é ainda contactada por uma oficial de diligências que a informa de que a Juíza insistia que a medida fosse cumprida *apenas por algumas noites*, o que deixa antever o carácter transitório da situação.

2.3.3. A arguida apresenta ainda um terceiro argumento em sua defesa, ou seja a sobrelotação no estabelecimento.

Ora, a trabalhadora refere, também no fax que remeteu ao Tribunal, que uma das razões pela qual não acolhia a menor na Instituição se prendia com a capacidade para permanecerem utentes, cujo limite é de 30, estando presentes, nessa altura, 31 crianças e jovens.

Como explica a própria arguida, altura houve em que existiu sobrelotação no estabelecimento, cerca de 34 a 35 utentes, o que não é desejável. No entanto, explica igualmente que dos 31 utentes presentes na casa, 6 têm idade compreendida entre os dois meses e os cinco anos (2 destes com 2 e 10 meses de idade, respectivamente). De facto, sendo certo que, tal como refere a trabalhadora, as crianças com idade inferior a 10 anos contam para efeito de preenchimento de vaga, tal como os mais velhos, também é verdade que se a casa deve estar preparada para receber 30 utentes com idades compreendidas entre os 12 e os 18 anos, embora os mais novos dêem mais trabalho, não seria impossível acolher a menor por algumas noites.

2.4. Face ao exposto, é de concluir que a trabalhadora arguida colocada perante duas realidades, por um lado, a sobrelotação na Instituição que dirige e a burocracia que envolve o acolhimento de uma menor e, por outro, o bem estar de uma menor que, sabia, se encontrava em risco, designadamente por ter tentado o suicídio dias antes de se ter ausentado da casa, por consumir e traficar estupefacientes e por ter, em consequência, desenvolvido um comportamento desviante, optou por, face a um mandado judicial de entrega da menor na Instituição que dirige, não a acolher mesmo após a insistência do Tribunal. Através da sua conduta, violou a trabalhadora o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, previsto na alínea *c*) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, por se ter oposto ao cumprimento de uma decisão judicial, o que justifica o seu despedimento pela conjugação dos n.ºs 1 e 2 e das alíneas *d*) e *l*) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÕES

3.1. Em face do que precede, a CITE é de parecer que a entidade empregadora logrou afastar a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho pelo que é favorável ao despedimento da trabalhadora lactante na Fundação ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 30 DE MAIO DE 2005

PARECER N.º 34/CITE/2005

Assunto: Parecer nos termos do n.º 3 do artigo 133.º do Código do Trabalho e da alínea j) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Não renovação de contrato de trabalho a termo certo de trabalhadora grávida
Processo n.º 25 – CT/2005

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu, em 28.06.2004, uma comunicação da empresa ..., L.^{da}, a informar sobre a não renovação do contrato de trabalho a termo certo celebrado com a trabalhadora ..., a partir de 15.06.2004, nos termos do n.º 3 do artigo 133.º do Código do Trabalho.
- 1.2. Em 30.06.2004, a CITE através do ofício n.º ..., pediu à empresa cópia(s) do(s) contrato(s) de trabalho celebrado(s) com a trabalhadora em questão e respectivos aditamentos, cópia da comunicação de não renovação e do respectivo aviso de recepção, bem como a informação sobre o estado da trabalhadora, se é grávida, puérpera ou lactante, e de informação sobre os fundamentos que presidiram à não renovação do contrato a termo.
- 1.3. Em 06.08.2004, a CITE recebeu uma carta da empresa, em que refere que a não renovação do contrato de trabalho a termo com a trabalhadora se deveu à *baixa ocupação no momento em que ocorreu a rescisão*, acompanhada dos seguintes documentos:
 - 1.3.1. Cópia do contrato de trabalho a termo celebrado com a trabalhadora, do qual constam os seguintes elementos:
 - a) Início do contrato a 16.04.2003;
 - b) Termo do contrato a 15.11.2003;
 - c) Categoria da trabalhadora, *empregada de andares*;
 - d) Motivo da contratação, *Acréscimo temporário da actividade da empresa*, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89;
 - 1.3.2. Cópia da comunicação de não renovação do contrato de trabalho, assinada pela trabalhadora e datada de 28.05.2004, e
 - 1.3.3. Cópia de uma declaração do ... a atestar que a trabalhadora esteve internada no serviço de obstetrícia de 12 a 22.07.2004, e teve um nado vivo em 12.07.2004.
- 1.4. Em 25.11.2004, a CITE solicitou à Inspeção-Geral do Trabalho, nos termos da alínea h) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, uma visita à empresa em questão, com a finalidade de averiguar quaisquer práticas discriminatórias, devendo avaliar os seguintes elementos:

- a) Motivo justificativo da celebração do contrato de trabalho a termo, tendo em conta o estipulado no n.º 1 do artigo 3.º da Lei n.º 38/96, de 31 de Agosto, lei aplicável à data da celebração do contrato de trabalho;
 - b) O fundamento invocado por parte da empresa para a não renovação do contrato de trabalho; e
 - c) Se a empresa contratou alguém para preencher o lugar deixado vago pela trabalhadora.
- 1.5. Em 21.01.2005, a CITE recebeu do Senhor Inspector-Geral do Trabalho, a informação elaborada pela Delegação de Faro, sobre o assunto em análise, que refere em síntese o seguinte:
- 1.5.1. Houve uma renovação do contrato de trabalho, em 16 de Novembro de 2003, que durou até 15 de Junho de 2004;
- 1.5.2. Quanto ao motivo justificativo que consta no contrato de trabalho a termo certo, é o *acréscimo temporário da actividade da empresa. Alínea b) do n.º 1 do artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89*.
Ora, nos termos da legislação aplicável ao tempo da celebração do contrato de trabalho (16 de Abril de 2003), ou seja, o Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27/02, estipula no seu artigo 41.º (admissibilidade do contrato a termo), na redacção conferida pela Lei n.º 18/2001, de 03/07, que:
- n.º 1 – “Sem (...), a celebração de contrato de trabalho a termo só é admitida nos casos seguintes:”*
 - n.º 2 – “A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no número anterior importa estipulação do termo, adquirindo o trabalhador o direito à qualidade de trabalhador permanente da empresa”;*
 - n.º 3 – “A estipulação do termo será igualmente nula, com as consequências previstas no número anterior, sempre que tiver por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem termo”;*
 - n.º 4 – “Cabe ao empregador o ónus da prova dos factos e circunstâncias que fundamentam a celebração de um contrato a termo, sem prejuízo do artigo 3.º da Lei n.º 38/96, de 31/09”.*
- Contudo, não é legalmente admissível a celebração de contrato de trabalho a termo com a mera referência que o motivo da contratação é o “acréscimo temporário da actividade da empresa. Alínea b) do n.º 1 do artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89”, dado que “a indicação do motivo justificativo da celebração do contrato a termo, em conformidade com o n.º 1 do artigo 41.º e com a alínea e) do n.º 1 do artigo 42.º do regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho e da celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, só é aten-*

dível se mencionar concretamente os factos e circunstâncias que objectivamente integram esse motivo, devendo a sua redacção permitir estabelecer com clareza a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado” (n.º 1 do artigo 3.º da Lei n.º 38/96, de 31/08, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 18/2001, 03/07). De facto, não se esclarece como e quando se verifica o acréscimo temporário, bem como a justificação invocada não é esclarecedora para a trabalhadora do porquê da precariedade do seu vínculo contratual.

*(...) Pelo que, de acordo com as disposições conjugadas do n.º 1 do artigo 3.º da Lei n.º 38/96, de 31/08, com as alterações introduzidas pela alínea b) do n.º 1 do artigo 41.º da Lei n.º 18/2001, de 03/07, e pela alínea e) do n.º 1 do artigo 42.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27/02, bem como do n.º 2 do artigo 41.º deste último diploma legal, todos com a redacção introduzida pela Lei n.º 18/2001, de 03/07, é **nula a estipulação do termo** no contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora ...*

- 1.5.3. Relativamente à avaliação do fundamento invocado por parte da entidade empregadora para a sua caducidade e quanto ao facto de verificar se a empresa em questão contratou algum/a trabalhador/a para preencher o lugar deixado pela trabalhadora, cuja categoria profissional era a de empregada de andares, verifica-se que *após se ter procedido à análise dos contratos de trabalho a termo certo celebrados entre a empresa em referência com os trabalhadores para o desempenho das funções inerentes à categoria profissional de empregada de andares, com início em Abril de 2004, das fichas de registo de pessoal correspondentes, das comunicações de admissão de trabalhadores à Segurança Social desde Abril de 2004, dos mapas de quadro de pessoal de 2003 e de 2004, entre outros documentos, verificou-se que a primeira celebrou diversos contratos de trabalho a termo certo para o desempenho das funções inerentes à categoria profissional de empregada de andares, com 8 pessoas identificadas, individualmente, bem como o início e terminus dos referidos contratos.*
- 1.5.4. Conclui o ofício da IGT que ... *não se mostra verosímil que o motivo da não renovação do contrato a termo da trabalhadora ... se deva à “baixa ocupação no momento em que ocorreu a rescisão”, ou seja, em 15 de Julho de 2004, pois entre 1 de Abril e 13 de Maio de 2004, a entidade empregadora ..., L.^{da} celebrou oito contratos de trabalho a termo certo, com a duração de seis meses em cinco casos e sete meses em outras sete situações, cujas trabalhadoras foram admitidas para o desempenho das funções inerentes à categoria profissional de empregada de andares, tendo como local de trabalho, conforme*

consta dos respectivos contratos de trabalho e de acordo com informações recolhidas junto da chefe de pessoal... . Pelo que, se verificasse uma baixa ocupação no momento em que ocorreu a rescisão (15 de Junho de 2004), a empresa em questão não teria necessidade de outorgar oito contratos de trabalho a termo certo entre Abril e Maio de 2004, para o desempenho das funções inerentes à mesma categoria profissional da trabalhadora ..., até porque esses contratos de trabalho iriam caducar entre Outubro e Novembro de 2004 caso não fossem objecto de renovação, sendo que o contrato de trabalho da trabalhadora em questão, se tivesse sido renovado pela empresa, caducaria em 15 de Dezembro de 2004, o que significa que teria uma duração semelhante aos atrás citados oito contratos de trabalho a termo certo.

Acresce que, na região do Algarve, no mês de Junho, inicia-se a época alta, nomeadamente no sector da hotelaria, com acréscimo dos níveis de ocupação das unidades hoteleiras, a que se veio juntar a organização do “Euro 2004” no nosso país, com a realização de três jogos no Estádio do Algarve durante os meses de Junho e Julho de 2004, com a consequente necessidade acrescida de mão-de-obra.

- 1.6. Em 08.06.2005, a CITE enviou um ofício à trabalhadora informando-a que estava em análise a não renovação do seu contrato com a empresa ..., L.^{da}, e que independentemente da decisão desta Comissão sobre o assunto, poderia, caso assim o entendesse, recorrer à via judicial, tendo em conta o prazo legal de 1 ano, após a caducidade do contrato.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa consagra, no n.º 3 do artigo 68.º, o direito a especial protecção às mulheres trabalhadoras, durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.
- 2.2. Com a entrada em vigor do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, em 1 de Dezembro de 2003, o empregador passou a ter o dever de comunicar, no prazo máximo de cinco úteis, à CITE o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, nos termos do n.º 3 do artigo 133.º. À CITE no âmbito das suas competências, previstas no artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e especificamente na alínea j) do n.º 1, compete-lhe a análise das referidas comunicações do empregador.
- 2.3. Tal disposição, inovadora no nosso ordenamento jurídico, suscitou algumas questões sobre o procedimento a adoptar para aplicação da norma.

Deliberou, então, esta Comissão solicitar ao empregador cópia do contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora em causa e cópia de eventuais aditamentos, bem como cópia da comunicação à trabalhadora informando sobre a não renovação do contrato e cópia do respectivo aviso de recepção, bem como informação sobre os fundamentos da não renovação do contrato, tendo em conta que a CITE é a entidade que tem por objectivo promover a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, a fim de possibilitar a verificação de eventual prática discriminatória.

- 2.4. Após a análise dos documentos enviados pela empresa, surgiram dúvidas quanto ao fundamento da não renovação do contrato em questão e quanto ao motivo justificativo da celebração do contrato a termo, pelo que foi solicitado à Inspeção Geral do Trabalho, uma averiguação sobre eventual prática discriminatória.
- 2.5. O relatório da Inspeção-Geral de Trabalho aponta para prática discriminatória por parte da empresa, por motivo da maternidade, porquanto:
 - 2.5.1. O fundamento da empresa invocado para a não renovação do contrato com a trabalhadora, celebrado em 16.04.2003, e renovado em 16.11.2003, foi *baixa ocupação no momento em que ocorreu a rescisão*, no entanto, a IGT detectou e identificou, individualmente 8 trabalhadoras, admitidas com contrato a termo certo, e com a mesma categoria profissional da trabalhadora em questão *empregada de andares*, na mesma altura em que aquela saiu da empresa. Com efeito, o relatório da IGT conclui que *não se mostra verosímil que o motivo da não renovação do contrato a termo da trabalhadora ... se deva à “baixa ocupação no momento em que ocorreu a rescisão”*, pois, entre 1 de Abril e 13 de Maio, a empresa celebrou oito contratos de trabalho a termo certo, cujas trabalhadoras foram admitidas para o desempenho de funções inerentes à mesma categoria da trabalhadora cujo contrato não foi renovado e, para o mesmo local de trabalho. Ora, se tivesse havido, de facto, *baixa ocupação no momento da rescisão*, a empresa não tinha necessidade de outorgar oito contratos para o desempenho de funções inerentes à categoria profissional da trabalhadora grávida, ...
 - 2.5.2. Quanto ao facto de a empresa contratar alguém para preencher o lugar deixado vago pela trabalhadora, o relatório da IGT especifica que *não foi possível apurar em concreto se a empresa em questão contratou algum/a trabalhador/a para preencher o lugar deixado pela trabalhadora ..., cuja categoria profissional era a de empregada de andares.*

- 2.5.3. No entanto, ficou provado, explicitamente, pela Inspeção-Geral do Trabalho que o fundamento invocado por parte da empresa para a não renovação do contrato de trabalho a termo certo com a trabalhadora em questão não corresponde à realidade, e é contraditório, pois ao invocar a *baixa ocupação no momento em que ocorreu a rescisão*, para a não renovação do contrato com a trabalhadora ..., que se encontrava grávida, contratou, na mesma altura, 8 trabalhadoras com a mesma categoria profissional da trabalhadora a quem não renovou o referido contrato.
- 2.5.4. Tal facto, face à legislação, quer nacional quer comunitária, corresponde a discriminação por sexo, por virtude da gravidez. Com efeito, o n.º 1 do artigo 27.º do Código do Trabalho, refere que *Toda a exclusão ou restrição de acesso de um candidato a emprego ou trabalhador em razão do respectivo sexo a qualquer tipo de actividade profissional ou à formação exigida para ter acesso a essa actividade constitui uma discriminação em função do sexo*.
- 2.5.5. A última parte do n.º 3 do artigo 23.º do Código do Trabalho dispõe que incumbe ao empregador provar que as diferenças de condições de trabalho não assentam em nenhum dos factores indicados no n.º 1 do mesmo artigo, nomeadamente o sexo.
- No entanto, a empresa, ao contratar 8 trabalhadoras com a mesma categoria profissional da trabalhadora que dispensou e que estava grávida, explicita a existência de discriminação com base no sexo em virtude da maternidade, o que constitui uma contra-ordenação muito grave, nos termos do artigo 642.º do Código do Trabalho.
- 2.5.6. Nesse sentido, o Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias decide através do Acórdão *Melgar* (Proc. n.º C-438/99), em 4 de Outubro de 2001, que ... *na medida em que a não renovação de um contrato de trabalho com duração determinada seja motivada pelo estado de gravidez da trabalhadora, constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 2.º e ao n.º 1 do artigo 3.º da Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres...*
- 2.5.7. Acresce que, o motivo da celebração do contrato de trabalho a termo certo com a trabalhadora ... não está de acordo com a lei, pois o motivo invocado no contrato foi apenas *acréscimo temporário da actividade da empresa*, quando a Lei n.º 38/96, de 31 de Agosto, que introduziu alterações ao Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, sobre o motivo justificativo relativo à celebração do contrato de trabalho a termo, exige, em conformidade com o n.º 1 do artigo 41.º e com a alínea e) do n.º 1 do artigo 42.º do regime

jurídico da cessação do contrato individual de trabalho, que o motivo justificativo *só é atendível se mencionar concretamente os factos e circunstâncias que integram esse motivo.*

- 2.5.8. A Lei n.º 18/2001, de 3 de Julho, quarta alteração ao Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, adita o artigo 41.º-A e altera alguns artigos, nomeadamente o artigo 41.º, em que estipula no n.º 2 que *a celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no número anterior importa a nulidade da estipulação do termo, adquirindo o trabalhador o direito à qualidade de trabalhador permanente da empresa.*

Ou seja, o motivo justificativo para a celebração dos contratos a termo, no âmbito do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, só é atendível se mencionar em concreto os factos e circunstâncias que objectivamente integrem esse motivo, devendo a sua redacção permitir estabelecer com clareza a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

- 2.5.9. Pelo que, face ao motivo justificativo da celebração do contrato em causa, a trabalhadora poderá, caso assim o entenda, recorrer à via judicial para invocar a nulidade do contrato e adquirir a qualidade de trabalhadora permanente na empresa.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE considera que a não renovação do contrato de trabalho a termo certo com a trabalhadora grávida ... , configura uma prática laboral discriminatória com base no sexo, por motivo de maternidade. Deste modo, a CITE nos termos da alínea g) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, delibera comunicar de imediato este parecer, à Inspeção-Geral do Trabalho, para efeitos da respectiva acção inspectiva.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 23 DE JUNHO DE 2005

PARECER N.º 35/CITE/2005

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 35 – FH/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 25.05.2005, a CITE recebeu, do Conselho de Gerência do Hospital..., estabelecimento da ..., um ofício 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 do Hospital ... onde trabalha o autorize a praticar o regime de flexibilidade de horário, *a realizar de Segunda a Sexta-feira com entrada às 08.30 horas e saída às 17.00 horas, com uma hora de intervalo para almoço, pelo período de dois anos a ter início em 2 de Junho de 2005.*
 - 1.2.1. O trabalhador *tem duas filhas menores a seu cargo, uma de oito anos e outra de um ano, conforme atestado da Junta de Freguesia, cuja cópia anexa e comprova, através de vários documentos, que a sua mulher tem actividade profissional, não usufruindo do horário por si requerido.*
- 1.3. O ... recusa o mencionado pedido de autorização de trabalho com flexibilidade de horário, *porque existem tarefas que têm impreterivelmente de ser executadas a partir das 7.30 horas de Segunda a Sexta-feira, como seja, a reposição das toalhas para os doentes em tratamento no Serviço de Fisioterapia e a recolha dos resíduos da Consulta Externa. Aos sábados tem necessariamente de ser efectuada a recolha dos resíduos de todo o Hospital e a expedição destes, assim como da roupa suja (com a pesagem e a elaboração de guias) para que as respectivas empresas que aqui se dirigem procedam ao carregamento.*
 - 1.3.1. Esclarece o Hospital que o horário requerido pelo trabalhador *é o estabelecido para três semanas de cada mês, e só durante uma semana por mês o horário seria de Segunda a Quinta-feira, das 7.30 às 15 horas, à sexta, das 7.30 às 16 horas e ao sábado das 8.30 às 12.30 horas, precisamente por ser distribuído de igual forma pelos quatro trabalhadores do serviço.*
- 1.4. Na apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa, o trabalhador refere-se à sua transferência do serviço de Farmácia para o serviço de Rouparia, afirmando nomeadamente que o pessoal do serviço de Rouparia diminuiu de seis para cinco elementos e à actividade profissional do seu cônjuge.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. No requerimento do regime de flexibilidade de horário, efectuado, nos termos dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, o trabalhador preencheu todos os requisitos necessários à obtenção do referido horário.
- 2.2. Resta, agora, saber se procedem as razões alegadas pelo Hospital para recusar o pedido da prestação de trabalho no regime de flexibilidade de horário.
- 2.3. Estabelece o n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que *o empregador apenas pode 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.*
 - 2.3.1. De facto, o Hospital fundamenta a sua recusa com exigências de importância primordial para o seu funcionamento e para o funcionamento do Serviço de Fisiatria, que obrigam a que as tarefas de reposição das toalhas para os doentes em tratamento e a recolha dos resíduos da Consulta Externa se inicie as 7.30 horas de Segunda a Sexta-feira e, também, aos sábados por causa da recolha dos resíduos de todo o Hospital e da expedição destes, assim como da roupa suja (com a pesagem e a elaboração de guias) para que as respectivas empresas procedam ao seu carregamento.
 - 2.3.2. O Hospital esclarece, ainda, que o horário requerido pelo trabalhador é o estabelecido para três semanas de cada mês, e só durante uma semana por mês o horário seria diferente, conforme referido em 1.3.1., precisamente por ser distribuído de igual forma pelos quatro trabalhadores do serviço.
- 2.4. Ora, estes argumentos não foram especificamente postos em causa pelo trabalhador que não logrou demonstrar a sua falta de fundamento, preferindo na sua apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa tratar questões laterais, como as que respeitam à sua transferência do Serviço de Farmácia para o Serviço de Rouparia, sobre as quais esta Comissão não tem competência para se pronunciar e questões acessórias, como as que se relacionam com a actividade profissional da sua esposa, que uma vez comprovada a sua existência não necessita de quaisquer outras especificações.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. 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 02.05.2005, por considerar que existem exigências imperiosas ligadas ao funcionamento do Hospital, que fundamentam aquela recusa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 23 DE JUNHO DE 2005

PARECER N.º 36/CITE/2005

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 37 – DL/2005

I – OBJECTO

1. ... Unipessoal, L.^{da}, solicitou da CITE o parecer supra-identificado. Junta cópia do processo disciplinar que lhe foi instaurado.
2. A nota de culpa integra as seguintes acusações:
 - a) A trabalhadora, com a categoria profissional de trabalhadora de limpeza, com um horário de 3 horas de 2.^a feira a 6.^a feira (das 06.00 às 09.00 horas) e, aos sábados, de 3 horas (07.00-10.00 horas), deu as seguintes faltas no ano de 2005:
No mês de Janeiro:
Dia 15 e 22;
No mês de Fevereiro:
Dia 5, 7, 12, 14, 19,23,24, 25 e 26;
No mês de Março:
Dia 3, 4, 5, 12, 15, 16, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 30 e 31;
No mês de Abril:
Dias 2, 4, 5, 8, 9, 11, 16, 23, 28 e 30;
O que perfaz um total de 38 dias.
 - b) *A arguida não comunicou (à empresa) o motivo das faltas referidas ..., nem apresentou qualquer justificação para as citadas faltas;*
 - c) *O comportamento da arguida acarreta prejuízos graves para a ..., já que as faltas injustificadas têm criado problemas graves na organização do trabalho. De facto, ... nunca comunicou as ausências, o que criou problemas na execução dos trabalhos contratados ...*
 - d) *Com os comportamentos descritos a arguida incorreu em infracção disciplinar grave, tendo violado grave e reiteradamente os deveres de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, previstos na alínea b) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho;*
 - e) *Os comportamentos da arguida foram culposos (...) e graves pelas consequências e reincidência com que se verificaram e tiveram como consequência a quebra de confiança;*
 - f) Como deu 38 faltas no ano de 2005, a empresa invoca a alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho;

- g) Conclui referindo que *o comportamento voluntário e culposo/doloso da arguida, pela sua gravidade e consequência, conduz a uma situação que torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, constituindo justa causa de despedimento, (por se enquadrar objetiva e subjectivamente) nos termos do n.ºs 1, 2 e da alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.*
3. A empresa notifica a trabalhadora da nota de culpa, por carta registada, com aviso de recepção, em 05.05.03.
4. A trabalhadora, na sua defesa, refere:
- i. Após o gozo da licença de maternidade, informou o gerente de *que estava a aleitar o filho e que dificilmente conseguiria iniciar a prestação de trabalho antes das 6h30 e que esse período de 30 minutos devia ser considerado como o período de aleitação a que tinha direito e passou a chegar ao local de trabalho pelas 6h30;*
 - ii. Todas as faltas foram motivadas por *pequenos atrasos devidos, essencialmente, por atrasos dos transportes públicos a arguida chegava ao local de trabalho após as 6h30;*
 - iii. E, por isso, o sócio gerente *passou a recusar-lhe a prestação de trabalho;*
 - iv. *Como os atrasos da arguida eram inferiores a 30 minutos, a arguente era obrigada a aceitar a prestação do trabalho, podendo somar os tempos de atraso para o efeito de contabilizar os períodos normais de trabalho diário em falta;*
 - v. Conclui dizendo que não materializou *o comportamento previsto na alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, para mais com a exigida verificação das situações previstas nos n.ºs 1 e 2 daquele artigo, não se encontra preenchido o conceito de justa causa para despedimento, pelo que o processo disciplinar deve ser arquivado.*
5. A empresa ouviu também duas trabalhadoras, ... e ..., depois de recebida a resposta à nota de culpa, que, e ao que ao caso interessa, declararam:
- Que a arguida tinha ordens para se apresentar até às 06.45h em virtude da dispensa para *aleitamento*;
 - Mas chegava sempre depois daquela hora. E, se chegasse até às 7.30h, o Sr. ... repreendia-a mas não lhe marcava falta;
 - Não ia trabalhar aos sábados, à excepção de um, em Janeiro;
 - Porque não comunicava que ia faltar, *o trabalho ficava desorganizado tendo de ser as colegas e o patrão a fazer o serviço da arguida.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

6. A trabalhadora, relativamente às faltas constantes da acusação, vem dizer, em suma, que as faltas se deveram a uma incorrecta qualificação uma vez que os atrasos, devido aos transportes públicos, não excediam 30 minutos e ser da responsabilidade da empresa não aceitar a sua prestação de trabalho.
7. Sucede que, face aos depoimentos prestados pelas colegas de trabalho, é referido que o gerente *permitia que a arguida iniciasse o trabalho não lhe marcando falta* considerando como limite as 07.30 horas (e, até Fevereiro, algumas vezes a admitiu depois desta hora). Também declararam que faltava todos os sábados, à excepção de um, em Janeiro. Mas tal facto não está apoiado em qualquer documento de prova que possa ser credível.
8. Ora, como não estão provadas as faltas alegadas pela empresa, esta não ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

9. Do exposto, ao abrigo do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, a CITE deliberou opor-se ao despedimento da trabalhadora

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 23 DE JUNHO DE 2005

PARECER N.º 37/CITE/2005

Assunto: Utilização interpolada da licença parental e especial
Processo n.º 75/2004

I – OBJECTO

- 1.1. Em 19.10.2004, a CITE recebeu um officio do ..., solicitando um parecer sobre o assunto referido em epígrafe.
- 1.2. Com efeito, pretende aquela instituição saber se um seu colaborador pode gozar as referidas licenças, para prestar assistência à sua filha, com um ano de idade, ausentando-se do serviço nos seguintes dias:
 - “18 / 19 / 21 / 26 / 28 do mês de Outubro de 2004;
 - 2 / 4 / 9 / 11 / 16 / 18 / 23 / 25 / 30 do mês de Novembro de 2004;
 - 2 / 7 / 14 / 16 do mês de Dezembro de 2004”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. No que respeita ao direito à licença parental, o n.º 2 do artigo 43.º do Código do Trabalho limita até ao máximo de três períodos interpolados a possibilidade de gozo daquela licença, e o n.º 6 desse mesmo artigo estabelece que o exercício deste direito “depende de aviso prévio dirigido ao empregador com a antecedência de 30 dias, relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial”.
 - 2.1.1. Efectivamente a lei não limita a um número mínimo de dias cada um dos períodos da licença parental, quando gozados interpoladamente, embora estes não possam exceder o limite de três meses, mas exige que esses períodos sejam comunicados ao empregador com a antecedência de 30 dias, relativamente ao seu início.
 - 2.1.2. Ora, isto significa que, embora cada período de licença parental não tenha um limite mínimo, tem, no entanto, que respeitar um intervalo mínimo de 30 dias entre cada um dos períodos de licença parental a gozar interpoladamente, extinguindo-se este direito com o gozo do terceiro período de licença parental, mesmo que o seu limite máximo não seja atingido.
- 2.2. Ao invés, no que concerne à licença especial, a lei não especifica os períodos de gozo interpolado desta licença, uma vez que o citado n.º 3 do artigo 43.º do aludido Código estabelece que “o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos”.

- 2.2.1. Assim, tendo a licença especial por objectivo permitir que o pai ou a mãe trabalhadores se possam dedicar ao seu filho, até aos seis anos de idade, não parece credível que aquela possa ser gozada com intervalos curtos de um, dois ou três dias e por períodos de um, dois ou três dias, pois uma tal possibilidade transformaria a licença especial em gozo interpolado de faltas, o que constituiria um evidente abuso de direito.
- 2.2.2. É de salientar que, nos termos do n.º 4 do artigo 101.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho, a licença especial “suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, ...”, pelo que não faz sentido que a licença especial possa ser gozada, “dia sim dia não”, como se de simples faltas justificadas se tratasse.
- 2.2.3. Estabelece o n.º 3 do artigo 77.º da referida Lei n.º 35/2004, que “o trabalhador deve informar o empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias, do início e termo do período em que pretende gozar a licença e declarar que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal, que o filho faz parte do seu agregado familiar e não está esgotado o período máximo de duração da licença”. E o n.º 5 daquele mesmo artigo dispõe que “o trabalhador deve comunicar ao empregador por escrito e com a antecedência de 15 dias relativamente ao termo do período de licença, a sua intenção de regressar ao trabalho, ou de a prorrogar, excepto se o período máximo de licença entretanto se completar”.
- 2.2.4. Perante este quadro legal, qual será, então, o período mínimo aceitável de licença especial e qual o intervalo mínimo entre os referidos períodos, dado que a lei não especifica quantos períodos desta licença se podem gozar interpoladamente?
- 2.2.5. Afigura-se razoável que o período de licença especial não deva ser inferior a 15 dias, por ser este o prazo de antecedência mínimo, que o trabalhador deve respeitar para comunicar ao seu empregador a sua intenção de regressar ao trabalho ou de prorrogar a licença e que o intervalo entre esses períodos não deva ser inferior a 30 dias, uma vez que é este o prazo de antecedência mínimo para o trabalhador comunicar ao empregador o início e termo do período em que pretende gozar a referida licença.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, a CITE é de parecer que a licença parental pode ser gozada interpoladamente até três períodos, cada um dos quais com uma duração que, em conjunto, não exceda o máximo legal, com intervalos mínimos de 30 dias e que a licença especial, também, pode ser gozada interpoladamente em períodos mínimos de 15 dias com intervalos mínimos de 30 dias, até ao máximo legal da sua duração.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 23 DE JUNHO DE 2005, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

A CIP vota contra o sentido do parecer na medida em que:

1. *Entende que a licença parental poderá ser gozada interpoladamente (até ao limite de três vezes), com um intervalo inferior a trinta dias desde que a intenção de gozo desse direito seja comunicada à entidade patronal com trinta dias de antecedência relativamente ao início do período de licença. Na verdade, a lei não impõe um limite de trinta dias entre o gozo de uma e outras vezes. Isto é, o trabalhador poderá comunicar, de uma só vez, à entidade patronal a sua intenção de gozar essa licença por uma, duas ou três vezes, não necessitando que o intervalo entre elas seja de mais de trinta dias, uma vez respeitada a antecedência mínima legal de notificação.*
2. *Já quanto à licença especial, não deverá a CITE nem qualquer outra entidade determinar aquilo que o legislador não determinou. Ou seja, embora se possa considerar razoável o prazo de quinze dias como o período mínimo razoável de gozo de licença, apenas o legislador, que não o fez no presente caso, ou a instância judicial competente poderão determinar tal período mínimo.*
3. *Não obstante, não pode a CIP deixar de concordar com o constante no ponto 2.2.2. do parecer em causa, na medida em que a utilização da licença especial de forma a transformá-la num gozo interpolado de faltas justificadas constituiria um evidente abuso de direito.*

PARECER N.º 38/CITE/2005

Assunto: Parecer nos termos do n.º 3 do artigo 133.º do Código do Trabalho e da alínea j) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Não renovação de contrato a termo certo de trabalhadora lactante
Processo n.º 23 – CT/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 24.08.2004, a CITE recebeu uma comunicação da empresa ..., datada de 13.08.2004, a informar sobre a não renovação do contrato de trabalho a termo certo com a trabalhadora lactante ..., a partir de 19 de Agosto de 2004, nos termos do n.º 3 do artigo 133.º do Código do Trabalho.
 - 1.1.1. A informação refere, também, que *o fundamento que presidiu à contratação da referida trabalhadora – acréscimo temporário da actividade da 1.ª outorgante deixou de se verificar, na medida em que a procura dos artigos em venda no nosso estabelecimento baixou significativamente.*
- 1.2. Em 15.09.2004, a CITE enviou um ofício à Administração da empresa a pedir cópia do(s) contrato(s) de trabalho celebrados com a trabalhadora em questão e respectivos aditamentos, bem como cópia do aviso de recepção da comunicação de não renovação, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.3. Em 24.09.2004, a CITE recebeu por carta registada da empresa os elementos que pediu:
 - 1.3.1. Contrato de trabalho a termo certo celebrado com a trabalhadora, em 20 de Agosto de 2003, por um prazo de 3 meses, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 41.º do Decreto Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, com o motivo justificativo de *acréscimo temporário da actividade da 1.ª outorgante no período de férias de Verão, resultante do elevado número de colaboradores em gozo de férias e o aumento da procura dos artigos em venda no nosso estabelecimento e o consequente acréscimo transitório, nesse período, do volume dos seus negócios;*
 - 1.3.2. Acordo da prorrogação do contrato de trabalho a termo certo, por 9 meses, com data de 20 de Novembro de 2003; e
 - 1.3.3. Cópia da carta enviada à trabalhadora sobre a decisão de não renovação do contrato de trabalho, datada de 5 de Julho de 2004, e cópia do registo do aviso de recepção, com data de 5 de Agosto de 2004;

- 1.4. Em 24.11.2004, a CITE solicitou à Inspeção-Geral do Trabalho, nos termos da alínea *h*) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, uma visita à empresa em questão, com a finalidade de averiguar quaisquer práticas discriminatórias, devendo avaliar os seguintes elementos:
- a) O motivo justificativo da celebração do contrato de trabalho a termo, tendo em conta o disposto no n.º 1 do artigo 3.º da Lei n.º 38/96, de 31 de Agosto, lei aplicável à data da celebração do contrato de trabalho;
 - b) O fundamento invocado por parte do empregador para a caducidade do contrato; e
 - c) Se a empresa contratou alguém para preencher o lugar deixado vago pela trabalhadora ...
- 1.5. Em 18.01.2005, a CITE recebeu uma informação da Inspeção-Geral do Trabalho, sobre o assunto em análise, que refere o seguinte:

- 1.5.1. *A trabalhadora ... foi admitida ao serviço da empresa, no estabelecimento situado no ..., em Aveiro, com contrato a termo certo, por um período inicial de meses, com início em 20 de Agosto de 2003, o qual foi renovado/prorrogado por 9 meses, em 20 de Novembro de 2003, tendo caducado o mesmo no dia 19 de Agosto de 2004, através de comunicação da empresa, feita no prazo legalmente estabelecido para o efeito.*

A empresa fundamentou a contratação da trabalhadora no “acréscimo temporário de actividade no período de férias de Verão, resultante do elevado n.º de colaboradores em gozo de férias e o aumento da procura de artigos em venda e o conseqüente acréscimo transitório, nesse período, do volume de negócios”, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro. Relativamente ao motivo justificativo, da celebração do contrato a termo certo, e tendo em conta o disposto no n.º 1 do artigo 3.º da Lei n.º 38/96, em vigor à data, parecem ter sido mencionados concretamente factos e, sobretudo, circunstâncias que integram o motivo, ainda que a formulação seja algo abstracta, por não estar ... suficientemente subjectivada, quer no que se refere ao acréscimo temporário de actividade, o qual não contém dados ou referências quantitativas ou de natureza idêntica, quer quanto à alegada existência de colaboradores em situação de gozo de férias.

... Considerando um período de 6 meses anteriores à contratação em causa (Fevereiro a Julho de 2003), verificou-se no estabelecimento em causa um acréscimo regular de vendas, com maior expressão no “período de férias de Verão”, designadamente no mês anterior ao da contratação. (...) Verifica-se também que no mesmo período do ano de 2004 (Fevereiro a Julho) as vendas conheceram um acréscimo ao

longo do mesmo, mas, para além disso, evidencia-se também um aumento relativamente a igual período de 2003.

- 1.5.2. *Ora, Julho de 2004 foi justamente o mês em que a empresa comunicou à trabalhadora em causa a caducidade do seu contrato, considerando, como consta da carta dirigida à CITE, em 13 de Agosto de 2004, que o fundamento da contratação teria deixado de se verificar, na medida em que “a procura dos artigos em venda no nosso estabelecimento baixou significativamente”, o que se afigura contraditório com os elementos referidos no ponto anterior.*
- 1.5.3. *No que respeita a saber se a empresa contratou algum trabalhador para preencher o lugar deixado pela citada trabalhadora, e designadamente para aferir da eventual violação do disposto no n.º 1 do artigo 132.º do Código do Trabalho ... constatou-se que, no decurso do período de 4 meses posteriores à cessação do contrato com a mesma, período esse correspondente a um terço da duração desse mesmo contrato, que foi de 12 meses, ... foram admitidos pela empresa, para aquele estabelecimento, 16 trabalhadores com contrato a termo certo, com durações diversas, o que é, na sua quase totalidade, explicado pelo motivo justificativo invocado, comum a 15 desses 16 trabalhadores, que é “o acréscimo temporário de actividade nos dias imediatamente anteriores ao Natal, resultante do aumento da procura de artigos e o consequente acréscimo transitório, nesse período, do volume dos seus negócios”. Relativamente a estas admissões, importa avaliar, de forma mais completa, se às mesmas é aplicável a limitação imposta pela disposição atrás citada, na medida em que, para efeito do disposto na alínea b) do n.º 2 do mesmo artigo do Código do Trabalho, decorram ou lhes estejam associados acréscimos excepcionais da actividade da empresa (sendo certo que no período que antecede o Natal se verifica acréscimo temporário de actividade, importa aferir se este acréscimo reveste carácter excepcional ou assume características de regularidade, face à natureza da actividade da empresa e mesmo ao tipo de produtos que comercializa (brinquedos).*
- 1.5.4. *Para além das 15 admissões ... foi admitida, em 11 de Setembro de 2004, com contrato a termo certo, com a duração de 4 meses e 7 dias, a trabalhadora ..., tendo ... sido invocado um motivo justificativo idêntico ao atrás referido, apenas não incluindo a menção nos dias imediatamente anteriores ao Natal ... Todos os 16 trabalhadores admitidos o foram para a categoria profissional de “operador ajudante do 1.º ano”, estando-lhes atribuídos a todos, com igual formulação, nos termos dos respectivos contratos, por mim vistos, as mesmas funções.*

1.5.5. Conclui a informação da Inspeção-Geral do Trabalho que:

- a) *Não se verifica fundamento legal suficiente para qualquer procedimento relativamente ao motivo justificativo da admissão, com contrato de trabalho a termo certo, da trabalhadora ...;*
- b) *A admissão de trabalhadores após a data da cessação do contrato de trabalho a termo certo, por motivo não imputável à trabalhadora, e no período equivalente a um terço da duração do contrato, configura infracção à disposição legal já invocada, tida como contra-ordenação grave, nos termos do n.º 2 do artigo 655.º do Código do Trabalho, fundamentando o levantamento do respectivo auto de notícia ... sem prejuízo de uma avaliação mais aprofundada da existência de fundamento para igual procedimento relativamente às restantes 15 admissões.*
- c) *Da violação atrás referida, decorrem ainda os efeitos previstos no n.º 3 do artigo 132.º do Código do Trabalho.*

1.6. Em 17.06.2005, a CITE enviou um ofício à trabalhadora informando-a que estava em análise a não renovação do seu contrato com a empresa ..., L.^{da}, e que independentemente da decisão desta Comissão sobre o assunto, poderia, caso assim o entendesse, recorrer à via judicial, tendo em conta o prazo legal de 1 ano, após a caducidade do contrato.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa consagra, no n.º 3 do artigo 68.º, o direito a especial protecção às mulheres trabalhadoras, durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.
- 2.2. Com a entrada em vigor do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, em 1 de Dezembro de 2003, o empregador passou a ter o dever de comunicar, no prazo máximo de cinco dias úteis, à CITE o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, nos termos do n.º 3 do artigo 133.º. À CITE, no âmbito das suas competências, previstas no artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e especificamente na alínea j) do n.º 1, compete-lhe a análise das referidas comunicações do empregador.
- 2.3. Tal disposição, inovadora no nosso ordenamento jurídico, suscitou algumas questões sobre o procedimento a adoptar para aplicação da norma. Deliberou, então, esta Comissão solicitar ao empregador cópia do contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora em causa e cópia de eventuais aditamentos, bem como cópia da comunicação à trabalhadora informando sobre a não renovação do contrato e cópia do respectivo aviso de recepção, bem como informação sobre os fundamentos da não renovação do con-

trato, a fim de possibilitar a verificação de eventual prática discriminatória, tendo em conta que a CITE é a entidade que tem por objectivo promover a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

- 2.4. Após a análise dos documentos enviados pela empresa, surgiram dúvidas quanto ao fundamento da não renovação do contrato em questão e quanto ao motivo justificativo da celebração do contrato a termo, pelo que foi solicitado à Inspeção-Geral do Trabalho, uma averiguação sobre eventual prática discriminatória.
- 2.5. O relatório da Inspeção-Geral do Trabalho aponta para prática discriminatória por parte da empresa, por motivo da maternidade, porquanto:
 - 2.5.1. O fundamento invocado pela empresa para a não renovação do contrato com a trabalhadora, celebrado em 20 de Agosto de 2003, por 3 meses, e renovado em 20 de Novembro de 2003, por 9 meses, foi baixa significativa nas vendas dos artigos da loja. Ora, a Inspeção-Geral do Trabalho verificou que este facto é contraditório, pois no decurso de tempo de 4 meses, após a data de não renovação do contrato de trabalho em questão, foram admitidos pela empresa, para aquele estabelecimento, 16 trabalhadores com contrato a termo certo e com durações diversas. Todos os trabalhadores admitidos foram contratados para exercerem funções inerentes à categoria profissional da trabalhadora lactante dispensada.
 - 2.5.2. Embora a averiguação feita pela Inspeção-Geral do Trabalho não tenha aprofundado se aos contratos de 15 dos 16 trabalhadores admitidos seria aplicável a excepção prevista na alínea *b*) do n.º 2 do artigo 132.º do Código do Trabalho, decorrente de *acréscimos excepcionais da actividade da empresa, após a cessação do contrato*, uma vez que a actividade da empresa – venda de brinquedos – sofre sempre um acréscimo de vendas na época natalícia, ficou provado que a empresa contratou uma nova trabalhadora, cerca de 3 semanas após a trabalhadora lactante ter sido dispensada, com a mesma categoria profissional daquela *operador ajudante do 1.º ano* e com o mesmo motivo justificativo *acréscimo temporário da actividade*, identificada pela Inspeção-Geral do Trabalho como ...
 - 2.5.3. Este facto, além de evidenciar uma contradição entre o fundamento da não renovação do contrato da trabalhadora lactante e da nova trabalhadora contratada, constitui uma violação à lei.
 - 2.5.4. Com efeito, dispõe o n.º 1 do artigo 132.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, *impede nova admissão a termo para o*

mesmo posto de trabalho, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações. No entanto, a empresa não respeitou esta disposição legal, pois a duração do contrato, incluindo a renovação, foi de 12 meses, pelo que a empresa durante 4 meses, 1/3 do tempo previsto na lei, ou seja, até 19 de Dezembro de 2004, não deveria contratar ninguém para executar as funções inerentes aquele posto de trabalho.

- 2.5.5. Além da violação do n.º 1 do artigo 132.º do Código do Trabalho, a não renovação do contrato de trabalho a termo com a trabalhadora em questão configura uma situação mais grave, pois corresponde, face à legislação e jurisprudência, quer nacional quer comunitária, a discriminação por sexo, em virtude da maternidade.
- 2.5.6. O n.º 1 do artigo 27.º do Código do Trabalho, refere que *toda a exclusão ou restrição de acesso de um candidato a emprego ou trabalhador em razão do respectivo sexo a qualquer tipo de actividade profissional ou à formação exigida para ter acesso a essa actividade constitui uma discriminação em função do sexo.*
- 2.5.7. A última parte do n.º 3 do artigo 23.º do Código do Trabalho dispõe que incumbe ao empregador provar que as diferenças de condições de trabalho não assentam em nenhum dos factores indicados no n.º 1 do mesmo artigo, nomeadamente o sexo.
- No entanto, a empresa, ao contratar uma trabalhadora com a mesma categoria profissional da que dispensou, na mesma altura, e que era lactante, explicita a existência de discriminação com base no sexo em virtude da maternidade, o que constitui uma contra-ordenação muito grave, nos termos do artigo 642.º do Código do Trabalho.
- 2.5.8. Quanto ao motivo justificativo para a celebração do contrato a termo, a Inspeção-Geral do Trabalho refere que *não se verifica fundamento legal suficiente para qualquer procedimento relativamente ao motivo justificativo da admissão do contrato a termo certo, da trabalhadora ...*

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE considera que a não renovação do contrato de trabalho a termo certo com a trabalhadora lactante ... configura uma prática laboral discriminatória com base no sexo, por motivo da maternidade. Deste modo, a CITE delibera comunicar de imediato este parecer à Inspeção-Geral do Trabalho, para efeitos da respectiva acção inspectiva, em conformidade com o disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 12 DE JULHO DE 2005

PARECER N.º 39/CITE/2005

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 38 – DG/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 14 de Junho de 2005, a CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, recebeu um pedido de parecer nos termos da legislação mencionada em epígrafe, formulado pelo Senhor Dr. ..., instrutor nomeado para conduzir o processo instaurado à trabalhadora grávida ..., ao serviço da empresa ..., L.^{da}.
- 1.2. Os Serviços da CITE receberam cópia integral do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida.
- 1.3. Um sócio gerente da empresa suspendeu preventivamente a trabalhadora arguida das suas funções, no dia 1 de Abril de 2005, através de ordem verbal, tendo, posteriormente, a suspensão da arguida sido confirmada por escrito.
- 1.4. O processo disciplinar foi precedido de processo prévio de inquérito, mandado instaurar pela gerência da empresa em 18 de Abril de 2005, na sequência de uma participação elaborada pela superior hierárquica da arguida e de uma participação apresentada pelo sócio gerente ..., durante o qual foi ouvida a superior hierárquica da arguida ... e duas colaboradoras da arguente que corroboraram parte dos factos de que a arguida vem acusada e que são relevantes para a aplicação da sanção despedimento à trabalhadora.
- 1.5. A nota de culpa enviada à trabalhadora, em 27 de Abril de 2005, integra as seguintes acusações:
 - 1.5.1. A trabalhadora arguida foi contratada para exercer as funções correspondentes à categoria profissional de escriturária.
 - 1.5.2. No dia 1 de Abril de 2005, cerca das 10 horas, quando a arguida mantinha conversa telefónica de cariz particular com um colega de trabalho de um outro piso do edifício e foi chamada à atenção pela superior hierárquica ... para o facto de estar a utilizar, indevidamente, o telefone interno da empresa, proferiu contra a mesma os seguintes impropérios: *Conheces o Gato Fedorento? O que tu queres sei eu e Xô, Xô.* As referidas expressões foram acompanhadas de gargalhada e de *Minha Puta! Minha Puta.*

- 1.5.3. A arguida desferiu ainda àquela superior hierárquica uma bofetada, puxou-lhe os cabelos e deu-lhe pontapés e caneladas, sendo as referidas agressões acompanhadas das seguintes expressões: *Minha Puta, Minha Puta*.
 - 1.5.4. Tais agressões físicas provocaram à referida ... equimoses nas pernas, tendo em consequência disso recebido tratamento médico e sido prescrita medicação e aconselhado repouso, por parte do referido clínico.
 - 1.5.5. Acresce ainda que, quando o sócio gerente ... se dirigiu à trabalhadora e lhe perguntou o que tinha sucedido, a arguida proferiu contra o mesmo a seguinte expressão: *E você não me chateie*.
 - 1.5.6. A trabalhadora, com o seu comportamento, violou os deveres previstos no n.º 1 das alíneas *a)*, *b)* e *c)* do artigo 274.º do Código do Trabalho, sendo susceptível de constituir justa causa de despedimento nos termos dos n.ºs 1, 2 e alínea *i)* do n.º 3 do artigo 396.º do mesmo Código, pelo que é intenção da empresa proceder ao seu despedimento.
 - 1.5.7. A ... arguida foi suspensa preventivamente, logo no dia 1 de Abril, face ao conhecimento dos factos e à gravidade dos mesmos, levados ao conhecimento da gerência pela agredida e pelo sócio-gerente Sr. ..., *por se temer a reiteração do comportamento violento, com perigo para a segurança física e estabilidade emocional dos restantes trabalhadores e prejuízo da actividade e funcionamento normal da empresa e respectiva produtividade*.
 - 1.5.8. O instrutor do processo fixou o prazo de 10 dias úteis para a trabalhadora consultar o processo, mediante marcação prévia, e apresentar a sua defesa.
- 1.6. Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora alegou, em síntese, que:
- a) Desempenha funções na empresa desde 18 de Junho de 1994 e ... foi sempre uma trabalhadora assídua, zelosa e cumpridora dos seus deveres ...;*
 - b) O ambiente de trabalho nunca foi saudável, devido às perseguições que lhe são feitas por parte da sua superior hierárquica ... e a discriminações de vária ordem;*
 - c) Os factos constantes dos pontos 10.º a 14.º da nota são falsos;*
 - d) Face às graves provocações que lhe foram dirigidas pela sua superior hierárquica, houve uma troca de chapadas entre ambas;*
 - e) Quando foi interpelada pelo sócio gerente ... sobre os acontecimentos ocorridos no dia 1 de Abril de 2005 apenas lhe respondeu: não me diga nada;*
- 1.6.1. A arguida arrolou duas testemunhas na resposta à nota de culpa, sendo que a testemunha arrolada em primeiro lugar não chegou a ser inquirida, devido à sua falta de comparência, e a testemunha arrolada em segundo lugar não presenciou os factos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. De acordo com os elementos constantes dos depoimentos das testemunhas arroladas pela arguente e ouvidas no âmbito dos autos de processo disciplinar instaurado à trabalhadora, verifica-se o seguinte:
- 2.2. No dia 1 de Abril de 2005, cerca das 10 horas, depois de uma troca de palavras entre a arguida e a referida ..., a trabalhadora desferiu à sua superior hierárquica uma bofetada, puxou-lhe os cabelos e deu-lhe pontapés e caneladas, tendo as referidas agressões sido acompanhadas das seguintes expressões: *Minha Puta, Minha Puta*.
- 2.3. As agressões físicas provocaram à vítima equimoses em ambas as pernas, tendo recebido tratamento médico e sido prescrita medicação e repouso, por indicação do referido clínico.
- 2.4. A arguida, ao actuar da forma atrás descrita, para além de ter originado mau ambiente de trabalho com consequências e prejuízos no desenvolvimento da actividade das trabalhadoras, ofendeu a honra, a integridade física e a saúde da sua superior hierárquica e violou o dever de respeito a que está obrigada para com a arguente e para com a sua superior hierárquica, por força do contrato de trabalho.
- 2.5. Assim, atendendo aos factos comprovados pela arguente como cometidos pela trabalhadora arguida, afigura-se-nos que o comportamento da trabalhadora se enquadra na alínea *i*) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, dado se encontrarem reunidos os pressupostos previstos nos n.ºs 1 e 2 do mesmo artigo.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, conclui-se que a ..., L.^{da} ilidiu a presunção consagrada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que o parecer da CITE é favorável ao despedimento da trabalhadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 12 DE JULHO DE 2005

PARECER N.º 40/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 42 – FH/2005

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu, em 27 de Junho de 2005, um pedido de parecer prévio da empresa ..., S.A. referente à intenção de recusa da pretensão da trabalhadora ..., para prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, nos termos do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A trabalhadora tem a categoria profissional de assistente de serviços de *call center* e exerce funções no *call center* da empresa ...
- 1.3. O pedido de parecer vem instruído com o requerimento da trabalhadora à entidade patronal e acompanhado de resposta a manifestar a intenção de recusa do pedido, bem com de apreciação escrita da trabalhadora e de cópia dos seguintes documentos:
 - cópia da carta da trabalhadora, datada de 18/3/2005 (incluindo dois anexos, nomeadamente declaração da entidade empregadora do marido e pai das crianças informando que o trabalhador pratica horário flexível, *o que implica a possibilidade de que, com alguma regularidade, possa sair da empresa após as 18h30m* e atestado de agregado familiar, assinado pelo Presidente da Junta de Freguesia de Lordelo do Ouro, em 23 de Maio p.p., informando que a requerente tem a seu cargo e vive em comunhão de mesa e habitação com os seus dois filhos de 16 meses de idade).
 - cópia da intenção de recusa ao pedido da trabalhadora, datada e enviada a 8/4/2005;
 - cópia da apreciação escrita da trabalhadora à fundamentação de intenção de recusa, datada de 12/4/2005;
 - cópia do contrato de prestação de serviços celebrado entre a ... e a ... e respectiva adenda;
 - cópia de *e-mail* trocado entre a coordenadora da CRH no *call center* da ... e o representante desta última, acompanhado de grelha com horário de funcionamento em vigor no mesmo *call center*; e
 - cópia do Parecer n.º 28/CITE/2005, emitido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, datado de 16/5/05, e cópia da carta enviada à trabalhadora, datada de 18 de Maio p.p., com a comunicação da decisão final.

1.4. Em 24 de Maio de 2005, a entidade arguente recebeu um pedido da trabalhadora a solicitar uma mudança no seu horário de trabalho, durante dois anos, de forma a entrar às 9h e a sair às 18 horas, atendendo a que tem dois filhos que nasceram em 6 de Janeiro de 2004 e considerando que o marido é trabalhador e presta a sua actividade em regime de horário flexível, embora não raras as vezes acabe por sair do seu trabalho depois das 18h30m. Para tanto, junta cópia dos Boletins de Nascimento e atestado da Junta de Freguesia que informa que as crianças fazem parte do agregado familiar, bem como declaração da entidade empregadora do marido a comprovar o horário por este exercido.

A requerente informa que solicita a alteração do horário *conforme indicação do parecer número 28/CITE/2005* e requer que a entidade empregadora, considerando a sua situação familiar, proceda à troca de horário com outro colega que assegure o período que pretende (das 9h às 18h), pois o seu contrato de trabalho (e provavelmente o dos colegas) apenas refere 40 horas semanais, não estabelecendo horário definido.

Em 9 de Junho de 2005, a entidade empregadora informa a trabalhadora da intenção de recusa do pedido, considerando que não houve qualquer alteração nos pressupostos que conduziram à recusa do primeiro pedido da trabalhadora e que foi objecto de parecer favorável da CITE. Todavia, a empresa acrescenta que, não obstante, dará atendimento à alteração de horário pretendida pela requerente, logo que possível.

1.5. Em 15 de Junho de 2005, a trabalhadora respondeu à exposição de motivos apresentada pela sua entidade empregadora, afirmando que o requerimento ora entregue vem colmatar a anterior falta de entrega da declaração conforme os seus filhos menores fazem parte do seu agregado familiar e refere ainda que, durante a sua gravidez, optou por exercer diferentes funções, o que foi aceite pela empresa sem que tenha havido trocas ou despedimentos. A trabalhadora manifesta que deveriam ser permitidas excepções, considerando que há, na empresa, trabalhadores sem filhos a cargo.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Do requerimento apresentado pela trabalhadora constam todos os elementos expressamente previstos no n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 2.2. A CITE pronunciou-se sobre idêntico pedido da trabalhadora mediante o Parecer n.º 28/CITE/2005, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da Comissão, realizada em 16 de Maio de 2005.
- 2.3. Do referido parecer consta a análise das matérias formal e substancial. Da verificação da questão formal, concluiu-se que o pedido da trabalhadora não obedeceu a todos os requisitos formais por faltar a entrega da declaração conforme os menores fazem parte do seu agregado familiar.

Tal questão foi resolvida no pedido ora apresentado pela trabalhadora. Sem embargo da não verificação de todos os pressupostos formais, a Comissão optou por analisar a matéria substancial, no referido parecer, tendo concluído que a empresa logrou comprovar que, por exigências imperiosas ligadas ao seu funcionamento, não pôde aceitar a pretensão da trabalhadora.

- 2.4. Assim, analisado o processo ora enviado à CITE, conclui-se que o requerimento apresentado pela trabalhadora vem acompanhado dos elementos necessários, previstos no n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

No que concerne à apreciação da matéria substancial, afigura-se que desde a emissão do Parecer n.º 28/CITE/2005, sobre o mesmo caso, não se alteraram quaisquer condições que justifiquem que a Comissão modifique as conclusões nele preconizadas, ou seja, verifica-se que a entidade empregadora justificou a sua intenção de recusa com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao que precede, em virtude de não se terem alterado quaisquer condições que justifiquem que a Comissão modifique as conclusões preconizadas no Parecer n.º 28/CITE/2005, sobre o mesmo caso, conclui-se que a empresa comprovou que, por exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, não pode aceitar a pretensão da trabalhadora, pelo que a CITE não se opõe à intenção de recusa da ..., S.A. em autorizar a prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário requerida pela trabalhadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 12 DE JULHO DE 2005

PARECER N.º 41/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 41 – DL/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 22 de Junho de 2005, a CITE recebeu da empresa ..., L.^{da}, por intermédio da sua advogada no processo, pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora lactante, a exercer funções de costureira, ...
- 1.2. Da nota de culpa notificada à trabalhadora em 16 de Maio de 2005, conforme comprovativos juntos a este processo, constam sucintamente as seguintes alegações:
 - 1.º *A arguida foi admitida ao serviço da ... L.^{da}, em Maio de 1989, para sob ordens, direcção e fiscalização desta, desempenhar as funções de costureira, inerentes à categoria profissional de costureira.*
 - 2.º *A arguida esteve de licença de maternidade desde o dia 28 de Junho de 2004 ao dia 25 de Outubro de 2004.*
 - 3.º *No dia 25 de Outubro de 2004, a arguida deveria ter retomado o seu trabalho, como lhe competia.*
 - 4.º *Porém, a arguida não compareceu no seu posto de trabalho nem nesse dia nem nos dias seguintes.*
 - 5.º *A arguida não comunicou à entidade patronal o motivo de tais faltas,*
 - 6.º *Nem apresentou justificações ou razões para as mesmas.*
 - 7.º *A arguida já faltou, assim, injustificadamente 7 dias úteis de trabalho.*
 - 8.º *A arguida demonstrou, assim, uma total falta de interesse no cumprimento das suas obrigações.*
 - 9.º *A arguida agiu livre, deliberada e conscientemente.*

(...)

 - 11.º *O descrito comportamento da arguida é culposo e torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral, constituindo justa causa para despedimento, nos termos do n.º 1 e das alíneas d) e g) do n.º 3 do artigo 396.º do referido diploma legal.*

(...).

1.3. Do presente processo enviado a esta Comissão constam, para além da nota de culpa, os seguintes elementos:

- Cópia da petição inicial da acção judicial intentada pela trabalhadora contra a sua entidade empregadora, com data de 3 de Fevereiro de 2005;
- Uma procuração forense;
- Um recibo de vencimento da trabalhadora, de 31/10/2003;
- Carta da entidade empregadora, dirigida à trabalhadora, de 9 de Novembro de 2004, e comprovativos de envio e recepção;
- Carta da trabalhadora, dirigida à entidade empregadora, de 17 de Novembro de 2004;
- Resposta da entidade empregadora à carta da trabalhadora, de 18 de Novembro de 2004;
- Atestado médico comprovativo de que a trabalhadora amamenta o filho, com data de 12/01/2005;
- Ofício/Notificação do Instituto de Solidariedade e Segurança Social, sobre concessão de Apoio Judiciário;
- Cópia da contestação na acção judicial intentada pela trabalhadora contra a sua entidade empregadora, com data de 16 de Maio de 2005.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa, reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.¹

Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

2.1.1. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Determina, ainda, este normativo, que no caso do despedimento ocorrer por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, o ónus legal traduzido na presunção de inexistência de justa causa, recai sobre o empregador.

Cabe à CITE, por força da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, emitir o parecer referido.

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

- 2.1.2. Nos termos do n.º 4 do artigo 51.º do Código do Trabalho, é inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer referido no ponto anterior.
- 2.2. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado na lei e, em regra, reveste-se de natureza imperativa.²
- A nota de culpa delimita o objecto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infracções indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar todas as questões relacionadas com a observância dos requisitos procedimentais e temporais.
- 2.3. Tratando previamente a questão procedimental, e em face dos elementos que compõem este processo, reveste particular importância o facto de o Código do Trabalho introduzir o regime das invalidades do procedimento disciplinar.
- Este normativo vem possibilitar, no caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, a sua reabertura até ao termo do prazo para contestar, iniciando-se o prazo interrompido nos termos do n.º 4 do artigo 411.º, não se aplicando, no entanto, este regime mais do que uma vez.
- 2.3.1. Assim, do n.º 2 do artigo 436.º do Código do Trabalho, resultam as seguintes considerações:
- A impugnação do despedimento tem de ser feita com base em invalidade do procedimento disciplinar;
 - O processo disciplinar pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestar a acção judicial;
 - Os prazos estabelecidos no artigo 372.º do Código do Trabalho consideram-se interrompidos, iniciando-se a contagem dos mesmos a partir do termo do prazo para contestar.
- 2.4. É, pois, à luz do regime da invalidade do procedimento disciplinar que fica determinada a pronúncia da CITE em sede de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante neste processo.
- E em que termos se poderá utilizar este regime?

² Artigos 383.º, 411.º e seguintes do Código do Trabalho.

- 2.4.1. Quanto ao que a esta Comissão respeita, e a confirmar-se a invalidade do procedimento disciplinar, também nos termos do n.º 4 do artigo 51.º do Código do Trabalho, o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, em que não tenha sido solicitado o parecer prévio, é inválido.
- 2.4.2. Nos termos da legislação em vigor, a intervenção da CITE justifica-se em sede de parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante com a consequente análise do processo disciplinar, por estar expressamente previsto no n.º 4 do artigo 51.º a invalidade do procedimento por falta de pedido de parecer prévio, o que conjugado com o n.º 2 do artigo 436.º permite, até ao termo do prazo para contestar, reabrir o processo e solicitar o devido parecer prévio à CITE.
- 2.5. Determinada a legitimidade de pronúncia desta Comissão, deverá ser realizada a competente análise do processo disciplinar remetido:
- 2.5.1. Uma vez que não subsistem razões de natureza formal, é em face dos argumentos apresentados pelas partes e sua subsunção aos normativos aplicáveis que se aferirá se a entidade empregadora ilidiu a presunção legal em como o despedimento por facto imputável à trabalhadora lactante se presume feito sem justa causa.
- 2.5.2. O conteúdo da carta enviada à trabalhadora, em 9 de Novembro de 2004, e a nota de culpa notificada à trabalhadora, em 16 de Maio de 2005, ao abrigo do já referido artigo 436.º, não diferem substancialmente.
- Pese embora constar do processo que a trabalhadora não respondeu à nota de culpa, de 12 de Maio de 2005, existem, no mesmo, a carta enviada por esta à empresa, com data de 17 de Novembro de 2004, na qual a trabalhadora se pronuncia em relação aos factos vertidos nos dois documentos, e a petição inicial para impugnação do despedimento, de que é Autora.
- 2.6. A trabalhadora vem acusada de faltar injustificadamente desde o dia 25 de Outubro de 2004, dia em que deveria ter regressado ao trabalho, após o término do gozo da licença por maternidade.
- Em carta de 17 de Novembro de 2004, a trabalhadora responde tratar-se do período de gozo de férias, apresentando-se no escritório da empresa *tendo falado com ..., no sentido de poder gozar as férias a que tinha direito, não tendo sido colocada qualquer objecção nesse sentido, antes pelo contrário (...) só contavam [com a trabalhadora] no início de Dezembro.*
- Em sede de impugnação do despedimento, a trabalhadora nos articulados 8.º, 9.º e 10.º refere que: *A A. apresentou-se na unidade fabril das Rés, para retomar o trabalho após o gozo dessa licença de maternidade, no dia 3 de Novembro de 2004.*

Tendo então conversado com a ... – sócia da 1.ª Ré –, não só acerca do gozo das férias a que se julgava com direito, mas também acerca das horas para a amamentação do seu filho e a que teria direito logo que retomasse o trabalho.

Nessa ocasião, a referida ... disse à A. que estava tudo bem e que contaria com ela, para recomeçar a trabalhar, no início do mês de Dezembro (de 2004).

2.6.1. Determina o artigo 217.º do Código do Trabalho que o período de férias é marcado por acordo entre o empregador e o trabalhador. Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa.

Sem prejuízo desta prerrogativa, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável da comissão de trabalhadores ou disposição diversa de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Também o mapa de férias com início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e fixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Excepciona-se a situação das microempresas que não ficam sujeitas ao dever de marcar as férias entre 1 de Maio de 31 de Outubro.

2.6.2. O n.º 3 do artigo 218.º do Código do Trabalho estabelece que o período de férias é alterado sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

2.6.3. Em face das considerações apresentadas, conclui-se que:

2.6.3.1. Tendo o filho da trabalhadora nascido no dia 28 de Junho de 2004, a licença por maternidade, com a duração de 120 dias, terminou no dia 25 de Outubro de 2004;

2.6.3.2. Resulta do processo enviado à CITE que a trabalhadora faltou desde o fim da licença, ou seja, concretamente desde o dia 26 de Outubro de 2004, e não desde o dia 25 desse mesmo mês como é afirmado, até ao dia 3 de Novembro, facto admitido pela própria trabalhadora quando confirma só se ter dirigido à empresa nessa data (...) *para acertar (...) a referida situação (...)* (artigos 8.º, 9.º, 10.º, 43.º e 44.º da petição inicial).

2.6.3.3. Ainda que a entidade empregadora invoque a ocorrência de faltas injustificadas com fundamento na inexistência de autorização para o gozo de férias (como resulta da leitura do terceiro parágrafo da carta enviada pela empresa à trabalhadora, de 18 de Novembro de 2004), em sede de procedi-

mento disciplinar, não é apresentado qualquer meio de prova dos factos, subsistindo, tão só, alegações e contra-alegações das partes;

- 2.6.3.4. Embora seja referido no articulado 56.º da contestação que, mesmo a admitir a explicação da trabalhadora para a justificação das faltas ocorridas anteriormente à recepção da primeira carta enviada pela empresa (recebida pela trabalhadora em 11 de Novembro de 2004), a mesma explicação não permite justificar as faltas dadas a partir do dia 11 de Novembro, uma vez que, a partir desta data, a trabalhadora sabia que a sua justificação não era aceite, tal invocação não é atendível pois não consta da nota de culpa, o que, de acordo com o n.º 3 do artigo 415.º, determina a sua irrelevância para efeitos de decisão de despedimento.
- 2.6.3.5. Subsistem, nos termos expostos, e em sede de procedimento disciplinar, fundadas dúvidas quanto à justificação ou não justificação das faltas, porquanto a entidade empregadora não apresentou prova capaz de ilidir a presunção estabelecida no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.
- 2.6.4. De facto, desconhecem-se as funções da ..., qual a relação hierárquica com a trabalhadora, ou o seu depoimento sobre os factos, o que impossibilita avaliá-los.
- Em sede de parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, pende sobre a entidade empregadora o ónus de provar a justa causa do despedimento.
- Ora, não se considerando provado o motivo para a invocação da justificação do despedimento (ocorrência de sete faltas seguidas e injustificadas), nem onexo de causalidade entre o facto e o agente, e o grau de culpa, por consequência, não é possível determinar-se a impossibilidade imediata da manutenção da relação laboral, concluindo-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção estabelecida no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Nos termos expostos no presente parecer, a entidade empregadora não ilidiu a presunção legal em como o despedimento por facto imputável a trabalhadora lactante presume-se feito sem justa causa e, nestes termos, a CITE é desfavorável ao despedimento da trabalhadora lactante ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 12 DE JULHO DE 2005

PARECER N.º 42/CITE/2005

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 44 – DL/2005

I – OBJECTO

1. A ..., L.^{da} solicitou da CITE o parecer supra-identificado. Junta cópia do processo disciplinar que lhe foi instaurado.
2. A nota de culpa integra as seguintes acusações:
 - a) *Desde 21 de Abril de 2005, a arguida, de forma continuada, tem retirado dinheiro da caixa do estabelecimento sito na Av. ... em Lisboa, sem qualquer autorização da entidade patronal, apropriando-se indevidamente das quantias que retira e não regista;*
 - b) *No dia 21 de Abril de 2005, por volta das 19.00h, a arguida fechou a caixa com a quantia de 434.26 €, conforme registo escrito por esta no livro de caixa da empresa, e, às 20.00h, do mesmo dia, ... – gerente da empresa – fez a contagem da caixa e da mesma constava o valor de 456.17 €, tendo este retirado 380.00 €, conforme resulta do referido livro de caixa;*
 - c) *No dia 22 de Abril de 2005, às 10.00h, a arguida abriu a caixa com 44.26 €, conforme registo escrito por esta no livro de caixa; verificou-se então que na mesma deveria constar a quantia de 76.47 € (diferencial = -32.21 €); a arguida apropriou-se com o desconhecimento da entidade patronal da quantia de 32.21 €;*
 - d) *Nesse dia 22 de Abril de 2005 – por volta das 19.00h, a arguida fechou a caixa com 423.01 €, conforme registo escrito por esta no livro de caixa, e, às 20.00h, ... – gerente da empresa – fez a contagem da caixa e da mesma constava o valor de 431.27 €, tendo retirado 360.00€ conforme resulta do livro de caixa;*
 - e) *No dia 23 de Abril de 2005, a arguida, pelas 10.00h, abriu a caixa com 63.01 €, conforme registo escrito por esta no livro de caixa, e constatou-se que neste dia a caixa deveria ter sido aberta com 71.27 € (diferencial = -8.26 €); a arguida apropriou-se com o desconhecimento da entidade patronal da quantia de 8.26 €;*
 - f) *Nesse dia 23 de Abril, às 13.00h, a arguida fechou a caixa com 340.00 €, conforme registo escrito por esta no livro de caixa, e, às 14.00h, ... fez a contagem da caixa e da mesma constava o valor de 343.17 €, tendo retirado a quantia de 280.00 € (conforme livro de caixa);*

- g) Estas operações, quer da arguida, quer do gerente, – abrir e fechar a caixa e registar no livro de caixa as quantias, verificar e retirar dinheiro no fim do dia após o fecho da loja – executaram-se ao longo dos dias, tendo-se apurado, no entender da arguente, que a arguida, entre o dia 21 de Abril e 12 de Maio, p.f., apropriou-se da quantia de € 247.83 (de € 1.24 a € 51.77);
- h) E, desde 4 de Maio, *foram chamadas 3 testemunhas para verificarem esta situação resultante da actuação da arguida o gerente, ... e ..., (ouvidos em declarações, a que adiante se aludirá);*
- i) *Verifica-se comprometida a manutenção da relação laboral com a arguida, face à quebra total de confiança. As condutas descritas são livres, conscientes, graves e culposas, integrando-se tais condutas nas infracções previstas no n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, nomeadamente, nas alíneas a), d) e e), violando as alíneas c), d) e f) do artigo 12.º do Código do Trabalho sendo, portanto, fundamento para despedimento com justa causa.*

3. A arguida, na sua defesa, refere:

- i. Começou a trabalhar em 1 de Julho de 2000, como caixeira, *tendo tido sempre uma avaliação muito positiva, é a única trabalhadora na loja;*
- ii. O gerente, face ao acréscimo de trabalho previsto (*aproximação da data da benção das fitas pelos finalistas universitários*) pediu-lhe que retomasse as suas funções (interrompendo a licença de maternidade) e insistiu *para que levasse a filha de 3 meses para o local de trabalho* (o que veio a acontecer pelo que não utilizou a dispensa para amamentação);
- iii. *Desconhece o alegado nos artigos 2.º a 34.º da nota de culpa, uma vez que os valores que a arguida anotou no livro de caixa tem por verdadeiros, uma vez que são aqueles que ela efectivamente apurou, de acordo com o método de contagem que a seguir se mencionará;*
- iv. *Igualmente desconhece se a entidade patronal fez as contagens alegadas, das quais aliás não consta qualquer registo no local próprio, ou seja, no livro de caixa;*
- v. *Desde meados de Abril, limitava-se a somar, no final de dia, ao valor dos artigos registados no livro de caixa, o valor da abertura de caixa no início do dia, o que resultava numa contagem aritmética e não real;*
- vi. *No momento de abertura de caixa, a arguida limitava-se a deduzir ao valor da contagem aritmética apurado no dia anterior o valor retirado pelo gerente no dia anterior, encontrando assim a diferença correspondente ao valor de abertura de caixa, que funcionava como um fundo de caixa, sempre variável e oscilante.*
- vii. Apesar de impugnar os factos alegados na nota de culpa constantes dos artigos 2.º a 34.º, a arguida demonstra haver da parte da acusação alguns

erros que qualifica de erro de escrita, ocorridos com as contas de 21 e 22 de Abril;

- viii. *A arguida, não obstante ter por verdadeiros os valores que efectivamente apurou e inscreveu no livro de caixa, procurou sem sucesso, desde os finais de Abril de 2005, informar o gerente das circunstâncias que a impediavam de efectuar uma contagem real e exacta, quer no momento de abertura de caixa, quer no momento de fecho de caixa;*
 - ix. *A arguida sente-se profundamente ofendida na sua dignidade, tanto mais que em circunstâncias em que a lei lhe conferia uma especial protecção dada a sua condição de trabalhadora lactante sempre zelou pelos interesses da entidade patronal, sacrificando os seus direitos e a sua saúde física e mental. Nunca foi repreendida e a empresa depositava toda a confiança, confiança essa que a arguida sempre fez por merecer;*
 - x. *Após o cumprimento do seu horário de trabalho, ou seja durante a noite ou fins-de-semana, dirigia-se a casa do fornecedor de fitas timbradas, Sr. ..., nunca tendo sido remunerada suplementarmente por este serviço;*
 - xi. *Conclui afirmando não ter praticado qualquer infracção disciplinar, devendo o presente processo disciplinar ser arquivado;*
 - xii. *Arrola 5 testemunhas e requer a junção de vários documentos.*
4. A empresa ouviu o gerente, que descreve quase *ipsis verbis* a acusação (não referindo as quantias que a arguida teria feito suas). Ouviu a trabalhadora ..., colega da arguida, que declarou ter o gerente solicitado a sua presença para verificar com ele a contagem do dinheiro da caixa e registos no livro de caixa, o que fez, desde 4 de Maio, p.p., e corresponde ao exposto na nota de culpa a partir dos artigos 20.º ao 34.º. Foi também ouvido ..., nos termos e fins da Foi ainda ouvido ... que fez declarações do mesmo teor dos precedentes, mas só desde 7 de Maio, ao que acresce o facto de ter comprado *13 emblemas bordados e 2 fitas lisas, tendo pago o valor de € 40.00. Verificou que a arguida só registou a compra de 10 emblemas pelo valor de € 30.00.*
5. A arguida arrolou 5 testemunhas, o marido, ..., ..., ..., ... e O marido declarou que a mulher *seria incapaz e não retirou qualquer dinheiro da caixa, à excepção das retiradas de dinheiro registadas no livro de caixa e destinadas ao pagamento de fitas e outros materiais*, disse que o gerente pediu à arguida para regressar ao trabalho antes do fim da licença que a bebé iria com a mãe para o trabalho, que em Abril, com o movimento da loja *começou a haver algum “stress” por parte da arguida e em Abril e Maio não tinha tempo para respirar e uma vez presenciou a não contagem da caixa. Disse saber que a arguida retirava todos os dias dinheiro da caixa que colocava pensa que dentro do livro de registo, sendo esse dinheiro para ser levado no final do dia pela entidade patronal, dinheiro esse que correspondia aproximadamente ao valor das vendas, nunca era o valor exacto das vendas porque era apenas*

para não haver acumulação de muito dinheiro na caixa ... não registava no livro o valor que separava, o que ficava registado no livro era o valor que o Sr. ... registava. Mais disse que a arguida lhe haver dito que se esquecia de registar coisas nas alturas em que havia mais movimento, mas que depois da queima das fitas a situação iria acalmar e que a arguida tentou falar pessoalmente com a entidade patronal sobre assuntos de serviço e que não conseguia, sendo muitos assuntos tratados telefonicamente.

... declarou ter sido contactado pela arguida para distribuir panfletos, foi ao estabelecimento duas vezes, viu lá a filha da arguida que chorava com mais intensidade no segundo dia, e não viu clientes (às 15.00 e 17.30 horas).

... declarou que a arguida aos domingos e também aos dias de semana levava-lhe a casa fitas para timbrar, desconhecendo se havia por isso remuneração suplementar.

... e ... declararam que foram bem atendidas pela arguida, mostrava-se interessada na resolução dos problemas inerentes à aquisição da pasta das fitas, que quando se deslocaram à loja, por várias vezes e até para além das 19.00 horas, viram clientes na loja ou a aguardar a abertura e sempre viram a bebé, agitada as mais das vezes.

6. A empresa junta uma carta da empresa que instalou o sistema informático, referindo não ser possível ao *software de stock* da empresa retirar listagens relativamente a momentos passados.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

7. O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
8. 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).
9. Cumpre, pois, verificar se, no caso vertente, o despedimento da trabalhadora ocorre por motivos não relacionados com a situação 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.
10. Da análise do processo disciplinar resulta, por um lado, que os valores referidos na nota de culpa e os referidos na defesa não são coincidentes em alguns dos dias não se conseguindo apurar qual deles é mais conforme com

a realidade passada (v. o relacionado, por exemplo, com os dias 21, 22 e 23 de Abril e os valores encontrados – anote-se que, no dia 22, o total obtido é de € 420.01 que ninguém disse) e, por outro, os procedimentos conducentes à separação das quantias, uma a ser retirada pelo gerente mais tarde e, a outra, destinada ao fundo de caixa para o dia seguinte. Acresce a circunstância de, sendo obrigatória a emissão de recibo/factura, o presente processo não incluir cópia alguma dos registos mecânicos ou informáticos das transacções efectuadas que permitiriam, com mais certeza, apurar as importâncias entradas, como a arguida pediu, mas o sistema informático instalado não permitia fornecer cópia de registos passados.

Ora, perante estas lacunas e diferentes valores apurados, para além da deficiente elaboração do livro de caixa, a prova de que tenha sido a arguida a autora da apropriação do dinheiro de que vem acusada não é clara.

11. Deste modo, consideramos 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

12. Na sequência de todo exposto, conclui-se que a empresa ... & ... – ..., L.^{da} não ilidiu a presunção consagrada no n.º 2 do artigo 51.º 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 situação de lactante, concretamente a existência de justa causa de despedimento.
13. 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 27 DE JULHO DE 2005

PARECER N.º 43/CITE/2005

Assunto: Parecer nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, conjugado com os artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 43 – FH/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 01/07/2005, a CITE recebeu da empresa ..., L.^{da} um ofício para emissão de parecer prévio à autorização de trabalho com flexibilidade de horário requerido pela trabalhadora ..., 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, aquela trabalhadora pretende que o Director da empresa onde trabalha a autorize a praticar o regime de flexibilidade de horário, alterando *os seus horários de entrada e saída, respectivamente, para as 8:00 e as 16:30, pelo prazo de dois anos, pois, actualmente, trabalha no turno das 7:00 às 15:30, o que significa que os seus filhos não têm qualquer acompanhamento entre as 7:00 e as 7:45, hora de entrada no ATL.*
 - 1.2.1. Com efeito, a trabalhadora tem dois filhos menores, um de 3 e outro de 9 anos de idade, *fazendo ambos parte do seu agregado familiar e frequentando ambos o ATL do ..., entre as 7:45 e as 9:00 e as 15:00 e as 18:00.*
 - 1.2.2. O marido da trabalhadora *é motorista profissional e não trabalha em regime de trabalho a tempo parcial, nem em regime de flexibilidade de horário.*
- 1.3. A empresa recusa o mencionado pedido de autorização de trabalho com flexibilidade de horário, com os seguintes fundamentos:
 - 1.3.1. *O solicitado consubstancia não um pedido para laboração em regime de flexibilidade de horário, mas um pedido de alteração de horário de trabalho, que não se enquadra nas disposições legais citadas pela trabalhadora;*
 - 1.3.2. *A trabalhadora está integrada na Célula do Projecto ..., no horário das 7:00 às 15:30, com outros colaboradores, laborando em linhas de produção; que estão organizados para trabalhar em série, com vista a rentabilizar a respectiva Produção, assim como dinamizar o equipamento;*

- 1.3.3. *O projecto ... montagem trabalha em dois horários, 7:00 - 15:30 e 15:30 - 00:00, com 00:30 para almoço e jantar, prestando funções 7 colaboradores no primeiro e 4 no segundo;*
- 1.3.4. *A produção dos produtos em série tem em vista reduzir a tempo e a custo por unidade, flexibilizando os custos fixos;*
- 1.3.5. *Atribuir à requerente o horário das 8:00 às 16:30, ia criar consideráveis problemas não só na célula da ..., onde trabalha, mas também nas restantes linhas, pois todas têm a mesma situação, trabalhando em interdependência;*
- 1.3.6. *Em termos estruturais criar-se-ia uma hora de manhã das 7:00 às 8:00 sem colaborador, onde o mesmo é indispensável, pois ficando a linha com menos uma pessoa, gera quebra de produção em toda a montagem, com a conseqüente diminuição da rentabilidade;*
- 1.3.7. *E à tarde das 15:30 às 16:30, fica uma pessoa em excesso que ocupa o lugar da outra que entra no horário das 15:30 às 00:00, gerando custos a dobrar, pois, para o mesmo posto de trabalho, na 1.ª hora de trabalho, existiam 2 pessoas;*
- 1.3.8. *Esta situação determina um acréscimo de custos, tanto no subaproveitamento de recursos, como na quebra de produtividade das respectivas linhas, com o necessário aparecimento de horas extra para completar as necessidades dos clientes que antes eram efectuadas em horário normal;*
- 1.3.9. *As linhas de produção, como é o caso do Projecto ... e sem excepção, não são um conjunto de postos de trabalho individuais, mas um grupo de colaboradores colocados em diferentes postos de trabalho a contribuir ao mesmo tempo para o mesmo produto, laborando em interdependência e de forma sucessiva;*
- 1.3.10. *A empresa entende que a pretensão da trabalhadora, a verificar-se, determinaria para si prejuízos consideráveis, sendo a sua presença no horário actual imprescindível ao normal funcionamento do serviço, até porque se afigura, neste momento, impossível a sua substituição durante o período das 07:00 às 08:00.*
- 1.4. *Na sua resposta, a trabalhadora refere que recebeu o fundamento da intenção de recusa, em 16.06.2005, pelo que a sua comunicação é extemporânea, face ao disposto no n.º 4 do artigo 80.º do Regulamento do Código do Trabalho.*
 - 1.4.1. *A trabalhadora acrescenta que não tem ninguém a quem deixar os seus filhos no período entre as 7:00 e as 8:00, pelo que requer ao Director da empresa, em alternativa, ou a autorização para os levar para a empresa nesse período, ou então que lhe seja justificado o atraso que vai ter em cada dia na chegada ao trabalho.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A trabalhadora requerente invoca a extemporaneidade do fundamento da intenção de recusa, em virtude de ser datado de 07.06.2005 e de o ter recebido em 16.06.2005;
 - 2.1.1. Ora, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 80.º do Regulamento do Código do Trabalho (Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho) *o empregador deve informar o trabalhador, por escrito no prazo de 20 dias contados a partir da recepção do mesmo, indicando o fundamento da intenção de recusa.*
 - 2.1.2. Estabelece a alínea a) do n.º 9 do artigo 80.º citado que se considera *que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos, se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido*, o que significa que a trabalhadora tem direito a que, uma vez ultrapassado o citado prazo de 20 dias, se considere que o empregador aceita o pedido ou requerimento da trabalhadora nos seus precisos termos.
 - 2.1.3. Cabe à trabalhadora fazer prova dos factos constitutivos daquele direito, traduzido na alegada extemporaneidade da comunicação do empregador do fundamento da intenção de recusa, nos termos do n.º 1 do artigo 342.º do Código Civil, segundo o qual *aquele que invocar um direito cabe fazer a prova dos factos constitutivos do direito alegado.*
 - 2.1.4. E os factos constitutivos do direito alegado consistem nas datas que relevam para efeitos da contagem do citado prazo de 20 dias, que são a data da recepção, por parte do empregador, do pedido ou requerimento de prestação de trabalho com flexibilidade de horário, para o início da referida contagem e a data do envio do fundamento da intenção de recusa, para se concluir se o referido prazo de 20 dias foi ou não excedido.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, por considerar que a ..., L.^{da}, em conformidade com o n.º 4 e a alínea a) do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, aceitou o pedido nos termos em que a trabalhadora o apresentou, a CITE emite parecer desfavorável à recusa da empresa em autorizar a prestação de trabalho com flexibilidade de horário, pretendida pela trabalhadora ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27 DE JULHO DE 2005

PARECER N.º 44/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 46 – DL/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 26 de Julho de 2005, a CITE recebeu da Sociedade de Advogados ,..., pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora lactante, suspensa preventivamente do exercício de funções no estabelecimento denominado ..., ..
- 1.2. Da nota de culpa, com data de 6 de Junho de 2005, constam sucintamente as seguintes alegações:
(...)
 2. *A arguente ... é Directora técnica do referido estabelecimento denominado ... (...).*
 3. *A arguida trabalha sob a autoridade e direcção da arguente desde 1 de Março de 2000.*
 4. *A arguida tem a categoria profissional de Trabalhadora Indiferenciada.*
 5. *As funções correspondentes à categoria profissional de Trabalhadora Indiferenciada incluem, entre outras, as funções de proceder à limpeza das instalações do estabelecimento denominado ... (...).*
 6. *A arguida presta o seu trabalho das 09.00 às 13.00 horas e das 15.00 às 19.00 horas, de segunda a sexta, e das 09.00 às 13.00 horas, aos sábados.*
 7. *A arguida esteve ausente do serviço por motivo de doença entre 01.08.2004 e 02.01.2005.*
 8. *A arguida gozou licença de maternidade entre 03.01.2005 e 02.06.2005.*
 9. *No dia 03.06.2005, pelas 10.30 horas, a arguente..., na presença da trabalhadora ..., com a categoria profissional de ajudante técnica de farmácia, da trabalhadora ... com a categoria profissional de ajudante de farmácia, e do trabalhador ..., com a categoria profissional de ajudante técnico de farmácia, ordenou à arguida que procedesse à limpeza das instalações do estabelecimento denominado ..., (...).*
 10. *Ao que a arguida respondeu, simplesmente, que não, desobedecendo, assim, ilegitimamente às ordens legítimas dadas pela arguente ...*
 11. *A arguida, com o seu comportamento voluntário, ilícito e culposo, violou o dever de cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, dever a que está adstrita por força da alínea d) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho.*
 12. *Este comportamento voluntário, ilícito e culposo da arguida, pela sua gravidade e consequências, torna imediatamente impossível a subsistência da*

relação de trabalho, constituindo justa causa de despedimento face ao disposto no n.º 1 e na alínea a) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho. (...).

1.3. Em resposta à nota de culpa, com data de 22 de Junho de 2005, a trabalhadora alega sucintamente que:

1.º Só por evidente má fé, foi o presente processo disciplinar instaurado contra a aqui arguida.

2.º De facto, como bem se refere na nota de culpa, arguida trabalha, sob a autoridade e direcção da aqui arguente, desde 1 de Março de 2000, através de contrato de trabalho subordinado.

(...)

4.º Verdade também que esteve ausente por doença por força de gravidez, entre 1/8/04 a 2/1/05 e de licença de maternidade entre 3/01/05 a 2/6/05.

5.º Dia este, precisamente, imediatamente anterior à situação deveras estranha e de contornos facilmente perceptíveis, que se lhe imputa no primeiro dia de regresso ao trabalho.

(...)

8.º A sua actual entidade patronal, que se desconhece quem seja de jure, mas aqui arguente, possui ao seu serviço, pelo menos desde que a arguida deu início ao seu contrato de trabalho, uma empregada com funções de limpeza, de nome

9.º A arguida nunca efectuou, em 5 anos de serviço, qualquer tarefa de limpeza da farmácia.

10.º Desde 1 de Março de 2000 que a arguida sempre desempenhou funções de “caixa”, recebendo dinheiro dos clientes, procedendo ao seu registo, efectuando trocos, operando em computador, possuindo para tal código de acesso.

11.º Bem assim, recepcionava e arrumava medicamentos nas prateleiras.

12.º Quanto à atribuição da categoria profissional como “indiferenciada”, agora utilizada para justificar o presente processo, dirá que só agora se apercebeu da sua ilegalidade.

13.º Daí que nem o próprio contrato colectivo aplicável ao sector reconheça tão abstracta classificação profissional.

14.º Ora, uma empregada de limpeza não recebe “Abono para falhas”, pago mensalmente, com carácter regular e de valor fixo.

15.º E a arguida sempre recebeu, desde que admitida ao serviço da arguente, quer abono para falhas, horas extras e subsídio de alimentação.

16.º Componentes da retribuição.

17.º Aliás, a realização de trabalho suplementar sempre foi uma constante em todos os meses que a arguida se encontra ao serviço.

18.º E uma empregada de limpeza não recebe horas extra a 75%, 100% e 175%,

19.º *Ou seja, a ordem dada para a arguida ir fazer limpeza à farmácia, numa altura em que esta se encontrava aberta ao público, chamando os colegas da arguida para ouvirem a “ordem”, 90 minutos após o regresso desta depois duma ausência forçada e de licença de maternidade, só pode constituir a má fé inicialmente focada para encontrar pretexto para o despedimento.*

(...)

21.º *De todo o modo, rejeita os factos que lhe são imputados, os quais mais não visaram que humilhar a arguida perante os colegas e clientes e, obviamente, procurar qualquer reacção para justificar o presente processo disciplinar com vista ao despedimento.*

(...)

27.º *Salvo melhor opinião, e porque a situação se apresenta agora com acuidade e relevância, dir-se-á que se desconhece o que significa o termo “Indiferenciada” no contexto laboral, não constando a mesma em quaisquer disposições legais, nem no Contrato Colectivo aplicável ao sector, outorgado entre a ANF – Associação Nacional das Farmácias – e o SINP-PROFARM – Sindicato Nacional dos Profissionais da Farmácia e Outros, publicado no BTE, 1.ª série, n.º 10, de 15/03/2005.*

(...)

29.º *A arguida, antes da ocorrência do dia 3/6/2005 e desde que foi admitida ao serviço, realizava no local de trabalho tarefas como recepção e arrumação de medicamentos, processamento informático da sua venda em caixa, tendo-lhe sido atribuído, inclusive, um código para tal, no registo informático e recebendo valores e efectuando trocos com os clientes da farmácia.*

33.º *Tais tarefas, segundo o Contrato Colectivo supramencionado, enquadram-se na categoria de Ajudante de Farmácia, segundo a alínea a) do n.º 1 e n.º 4 da cláusula 4.ª e cláusula 5.ª, não podendo ser considerada de modo algum a respondente “Trabalhadora Indiferenciada”.*

(...)

36.º *Tal episódio, por ter sido único e nas circunstâncias atrás descritas, não pode pôr em causa a subsistência da relação de trabalho, por não ter uma gravidade e consequências que torne a mesma praticamente impossível.*

37.º *Aliás, nem foi dada à arguida a possibilidade de justificar a sua posição, já que de imediato recebeu ordem para abandonar as instalações.*

(...)

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

– Despacho de instauração de procedimento disciplinar com intenção de despedimento, datado de 3 de Junho de 2005;

- Carta de suspensão preventiva do trabalho, com data de 3 de Junho de 2005;
- Recibo de remunerações da trabalhadora, de 31 de Maio de 2005;
- Uma procuração forense;
- Despacho de admissão da resposta escrita à nota de culpa, diligências probatórias requeridas e notificações, com data de 27 de Junho de 2005;
- Seis autos de inquirição de testemunha;
- Auto de não comparência de testemunhas;
- Dois recibos de vencimento, apresentados pela trabalhadora,
- Um documento apresentado pela trabalhadora;
- Relatório final, datado de 23 de Julho de 2005.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.¹

Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

2.1.1. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

Cabe à CITE, por força da alínea *e*) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, emitir o parecer referido.

2.2. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado na lei e, em regra, reveste-se de natureza imperativa.² A nota de culpa delimita o objecto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infracções indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar todas as questões relacionadas com a observância dos requisitos procedimentais e temporais.

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

² Artigos 383.º, 411.º e seguintes do Código do Trabalho.

- 2.3. Não se verificando irregularidades de natureza procedimental ou temporal, é em face dos elementos probatórios apresentados pelas partes e sua subsunção aos normativos aplicáveis que se aferirá se a entidade empregadora ilidiu a presunção legal em como o despedimento por facto imputável à trabalhadora lactante se presume feito sem justa causa.
- 2.4. A trabalhadora, com categoria profissional de trabalhadora indiferenciada, vem acusada de desobedecer ilegitimamente às ordens legítimas dadas pela directora técnica da Farmácia ..., quando, no dia 3 de Junho de 2005, alegadamente respondeu que não procederá à limpeza das instalações daquela farmácia.
- 2.5. A Portaria de Regulamentação do Trabalho para os trabalhadores das farmácias, publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 16, de 29/04/1980, no Anexo I sobre profissões e categorias profissionais, determina o conteúdo funcional dessas categorias.
- 2.6. Nos termos da portaria referida, o trabalhador indiferenciado cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e executa outras tarefas indiferenciadas. O trabalhador de limpeza limpa e arruma salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumações.
 - 2.6.1. Também o Contrato Colectivo de Trabalho, entre a ANF e a SIN-PROFARM, publicado no Boletim do Trabalho e do Emprego, 1.ª série, n.º 10, de 15/03/2005, e quanto às remunerações mínimas para os trabalhadores de escritório, caixeiros e correlativos, constante do Anexo I, procede ao escalonamento da categoria de trabalhador indiferenciado e da categoria de trabalhador de limpeza em grupos remuneratórios diferentes.
 - 2.6.2. Em face desta circunstância, e pese embora não se encontrar exaustivamente determinado o conteúdo funcional de um trabalhador indiferenciado, resulta claro que existem duas categorias distintas, com conteúdos funcionais distintos: o trabalhador indiferenciado e o trabalhador de limpeza.
- 2.7. Assim, e por determinação da Base II da já referida Portaria de Regulamentação do Trabalho, os trabalhadores abrangidos pela presente portaria serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I a essa portaria.
- 2.8. Em face das considerações apresentadas e atendendo à prova realizada em sede de procedimento disciplinar, a entidade empregadora apenas alega que a trabalhadora tem aquela categoria profissional, juntando como prova o recibo de vencimento, não realizando qualquer outra diligência tendente

a demonstrar quais as tarefas efectivamente prestadas por aquela trabalhadora durante todo o tempo de vigência do contrato de trabalho existente.

2.8.1. Por seu lado, a trabalhadora arrola testemunhas que declaram que a entidade empregadora tem ao seu serviço uma empregada de limpeza, conforme os depoimentos a folhas 31, 34, 38 e 40, que viram a trabalhadora a efectuar tarefas de caixa, conforme depoimentos a folhas 32, 36, 39 e 41, e que nunca viram a trabalhadora a executar tarefas de limpeza, conforme os depoimentos a folhas 31, 32, 34, 39 e 41, e por último confirmam que a trabalhadora procedia a tarefas de arrumação de medicamentos, conforme depoimentos a folhas 34, 39 e 41.

Também são juntos ao processo dois recibos de vencimento da trabalhadora, com datas pouco legíveis, possivelmente referentes aos anos de 2002 e de 2003, que comprovam o pagamento de subsídios por falhas, e cópia de dois distintivos com o nome da trabalhadora e a menção *Administrativa e OP. Caixa*.

2.9. De facto, deste processo constam meras alegações proferidas pela entidade empregadora, uma vez que, quanto ao conteúdo do ponto 5. da nota de culpa que refere, *Assim, entre outras, as funções correspondentes à categoria profissional de Trabalhadora Indiferenciada incluem também as funções de caixa (...)*, ou do alegado na página 7 do relatório final, *(...) a arguida tem a categoria profissional de Trabalhadora Indiferenciada e que as funções correspondentes (...) incluem, entre outras, as funções de proceder à limpeza das instalações da “Farmácia ...”, não é produzida prova bastante por forma a criar a convicção da legitimidade da ordem dada à trabalhadora.*

2.9.1. E mesmo que se entendesse não subsistirem dúvidas quanto ao conteúdo funcional da trabalhadora, a entidade empregadora também não junta prova do facto consubstanciador de justa causa de despedimento alegado na nota de culpa, nos articulados 9 e 10, não constando, sequer, deste processo o depoimento dos trabalhadores da Farmácia ... que alegadamente são indicados como tendo presenciado a ocorrência do facto em análise.

2.9.2. Por último se referirá que quanto à legitimidade da ordem emanada pela entidade empregadora, também não é possível aferir se eventualmente se tratou de uma situação de mobilidade funcional, prevista no artigo 314.º do Código do Trabalho, não só porque não decorre da nota de culpa, como não existem reunidos no processo os elementos referidos no n.º 4 desse artigo, ou seja, a justificação e a indicação do tempo previsível.

2.10. Em sede de parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, a presunção legal estabelecida pode ser ilidida, pelo empregador, mediante prova em contrário.

Ora, não se considerando provado o motivo para a invocação da justificação do despedimento (ocorrência da desobediência e a desobediência ilegítima às ordens da entidade empregadora), nem o nexo de causalidade entre o facto e o agente, e o grau de culpa, por consequência não é possível determinar-se a impossibilidade imediata da manutenção da relação laboral, concluindo-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção estabelecida no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

3.1. Nos termos expostos no presente parecer, a entidade empregadora não ilidiu a presunção legal em como o despedimento por facto imputável a trabalhadora lactante presume-se feito sem justa causa e, nestes termos, a CITE é desfavorável ao despedimento da trabalhadora lactante

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 24 DE AGOSTO DE 2005

PARECER N.º 45/CITE/2005

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 47 – DG/2005

I – OBJECTO

1. ..., solicitou da CITE o parecer supra-identificado. Junta cópia do processo disciplinar que lhe foi instaurado.
2. A nota de culpa integra as seguintes acusações:
 - a) A trabalhadora, com a categoria profissional de Operadora de Lavandaria, e com antecedentes disciplinares (repreensão registada), faltou ao trabalho nos dias 28 de Março, 5 e 30 de Abril, p.p.;
 - b) Para justificar as suas ausências, a arguida entregou uma declaração do Hospital de ..., daquelas datas, atestando que a arguida esteve presente na consulta de oftalmologia, dermatologia e otorrinolaringologia, respectivamente;
 - c) Por cartas de 21 de Abril e 3 de Junho, o Departamento de Recursos Humanos solicitou ao ... a confirmação de que a trabalhadora esteve presente naqueles dias *nos mencionados serviços daquela instituição*;
 - d) O ..., por ofício de 23 de Junho, *veio afirmar que não existem quaisquer registos no sistema informático da presença nas aludidas consultas naqueles dias 28 de Março, 5 e 30 de Abril de 2005*;
 - e) *(E) que as rubricas constantes da declaração emitida no dia 28 de Março, não pertencem às assistentes administrativas do serviço de Consulta de Oftalmologia*;
 - f) Quanto às declarações de 5 de Abril – consulta de dermatologia - e de 30 de Abril, - consulta de otorrinolaringologia – não só não correspondem aos modelos vigentes como as rubricas apostas não pertencem às assistentes administrativas do serviço, pelo que
 - g) *São, pois, falsas as declarações prestadas pela trabalhadora-arguida na justificação das faltas nos dias supramencionados*;
 - h) *O comportamento da trabalhadora-arguida configura a prática de infracção disciplinar, sendo igualmente culposo e tornando ... imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho que aquela mantém com o ...*

Os factos imputados à arguida violam o dever urbanidade e lealdade para com a entidade patronal legalmente imposto à trabalhadora pela alínea a) do

n.º 1 do artigo 121.º e configuram infracção disciplinar grave, passível de ser sancionada como despedimento com justa causa, conforme o preceituado nos n.ºs 1, 2 e alínea f) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

3. A empresa notifica a trabalhadora da nota de culpa, por notificação pessoal.
4. A arguida, na resposta à nota de culpa refere:
 - i. As justificações entregues foram passadas pelas respectivas consultas;
 - ii. *Como conhece muitos médicos, ... é natural ter acesso a determinados serviços mais facilmente ... e fui consultada pelos médicos das respectivas consultas;*
 - iii. *É natural que não apareçam nos registos informáticos essas consultas porque eu não tinha consulta marcada ... e daí as justificações não con­dizerem com o sistema informático, não há registo;*
 - iv. *Foi a própria encarregada D.ª ... que nos disse para arranjar aquelas justificações;*
 - v. Declara ainda encontrar-se com gravidez de alto risco.
5. Em auto de declarações foi ouvida ..., operadora de lavandaria (e que a arguida chama encarregada), em 05.07.28, que confirma terem as trabalhadoras daquela unidade *pleno conhecimento de que devem entregar documentos justificativos das ausências ao trabalho. Quando a depoente verifica existirem faltas das trabalhadoras, sem que haja documento justificativo ainda entregue, solicita à respectiva trabalhadora que o entregue, se o tiver. Nunca, porém, lhes disse para entregar documentos falsos ou com falsas declarações, razão pela qual nega, em absoluto, a afirmação da trabalhadora arguida constante da resposta à nota de culpa.*
6. O ... junta cópia do ofício do ... que esclarece sobre modelos de justificação, rubricas das funcionárias e carimbos apostos, em resposta à solicitação dos ... e cópia da decisão da sanção disciplinar.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

7. O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
8. 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).

9. Cumpre, pois, verificar se, no caso vertente, o despedimento da trabalhadora ocorre por motivos não relacionados com a situação de 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.
10. Do presente processo disciplinar constata-se que a trabalhadora entregou 3 documentos justificativos de faltas ao trabalho alegadamente devido a necessidades de consultar médicos. E admitindo a possibilidade de, por ser funcionária do Hospital e conhecida de médicos, enfermeiros, funcionários, etc., ser atendida sem consulta previamente marcada (e admissível não constar dos registos informáticos), não pode deixar de se considerar provada a falsidade daqueles documentos apresentados para justificar as ausências ao trabalho face à explicação fornecida pelo ..., em 23 de Junho, p.p., referida.
11. Este comportamento culposo (a trabalhadora conhece e quer o facto e o seu resultado), origina uma infracção disciplinar que viola os deveres a que se encontra adstrita por contrato de trabalho.
12. Aqui chegados, resta averiguar da gravidade da infracção que deve obedecer a critérios de razoabilidade objectiva (e não a um qualquer subjectivismo do empregador), que terá em conta a natureza da relação laboral, a ruptura que tal comportamento causou ao conjunto das relações de trabalho e prejuízos eventualmente causados.
13. No presente caso, face às circunstâncias do local da prestação do trabalho e à natureza do documento, (atente-se à fé pública deste tipo de justificação, além do mais), não pode deixar de considerar-se como grave a infracção da arguida (crime de falsificação de documentos, e por 3 vezes, – artigo 256.º do Código Penal) violadora dos deveres de lealdade a que está vinculada, causa uma ruptura no conjunto das relações de trabalho quebrando-se o grau de confiança estabelecido (anote-se a existência de antecedentes disciplinares).
14. Ora, assumindo aquelas condutas gravidade forte, entende-se estar em presença dos requisitos estatuídos no n.º 1 e na alínea *f*) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, considera-se que os ... ilidiram a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

15. Do exposto, a CITE deliberou não se opor ao despedimento da trabalhadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 24 DE AGOSTO DE 2005

PARECER N.º 46/CITE/2005

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 49 – DG/2005

I – OBJECTO

1. ..., L.^{da} solicitou da CITE o parecer supra-identificado. Junta cópia do processo disciplinar que lhe foi instaurado.
2. A nota de culpa integra as seguintes acusações:
 - a) A trabalhadora, com a categoria profissional de Costureira Qualificada, deu as seguintes faltas no ano de 2005:
No mês de Junho:
Dias 6, 7, 8, 9, 13, 14 e 15;
O que perfaz um total de 7 dias.
 - b) Não justificou as suas ausências, *nem tendo, relativamente a nenhum dos dias, solicitado a qualquer superior hierárquico a respectiva autorização para faltar;*
 - c) *... as faltas dadas, de forma consecutiva e também interpolada, pela trabalhadora arguida acarretam, para esta empresa, inúmeros prejuízos, além de sobrecarregar os seus colegas;*
 - d) *Os factos descritos representam uma grave violação dos deveres do trabalhador previstos nas alíneas b), d), f), h) e i) do artigo 121.º da Lei n.º 99/2003;*
 - e) *(E) ainda as infracções previstas nas alíneas e) e g) do n.º 3 do artigo 396.º da Lei n.º 99/2003, que integram o conceito de justa causa de despedimento;*
 - f) *A conduta da arguida praticamente impossibilita, pela sua gravidade e consequências, a manutenção da relação de trabalho, pelo que deve tal comportamento ser sancionado com a pena de despedimento por justa causa.*
3. A empresa notifica a trabalhadora da nota de culpa, por carta registada, com aviso de recepção, em 05.06.30, e recebida em 05.07.04, conforme cópia do aviso de recepção.
4. A empresa junta uma declaração do Centro Distrital da Segurança Social de Viseu sobre o resultado da junta médica a que a arguida foi submetida em 15 de Julho referindo *não tendo subsistido a incapacidade para o trabalho*. Junta também duas declarações de trabalhadoras da empresa. Uma, sobre a não resposta à nota de culpa, apesar de a arguida a ter recebido. A outra, confirmando as faltas dadas entre 6 e 15 de Junho, p.p.
Anexa várias cópias de certificados médicos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

5. O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
6. 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).
7. Cumpre, pois, verificar se no caso vertente o despedimento da trabalhadora ocorre por motivos não relacionados com a situação de 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.
8. Do 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 05.07.04, e a ela não respondeu.
9. Nos termos do n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho, só existe justa causa de despedimento quando os factos imputados ao trabalhador assumem gravidade e consequências que determinam a imediata inviabilidade do vínculo funcional e a verificação dos comportamentos descritos no n.º 3 daquele normativo não faz só por si existir justa causa de despedimento, sendo necessário que se reunam os pressupostos do n.º 1 atrás citado (v. Par. 02/05).
10. Não vêm descritas na nota de culpa nenhuma das consequências graves das alegadas infracções disciplinares da trabalhadora arguida, razão pela qual, do processo disciplinar instaurado, nunca poderá resultar o despedimento desta.
11. Não logrando a empresa provar que as faltas dadas são de molde a inviabilizar definitivamente a relação laboral, motivo pelo qual, por si só, as faltas dadas não constituem fundamento/justa causa para o despedimento, não se considera assim ilidida a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

12. Em face do exposto, a CITE deliberou opor-se ao despedimento da trabalhadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 24 DE AGOSTO DE 2005

PARECER N.º 47/CITE/2005

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 48 – FH/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 05.08.2005, a CITE recebeu do Senhor Director do Departamento de Recursos Humanos do ..., um officio para emissão de parecer prévio à autorização de trabalho com flexibilidade de horário (horário flexível) requerido pela trabalhadora ..., 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, aquela trabalhadora pretende, *ao abrigo do Regulamento dos Horários de Trabalho do ... e do disposto no n.º 1 do artigo 45.º acima referido, autorização para prestação de trabalho em regime de horário flexível, com início em 01.09.2005, a fim de lhe ser possível efectuar um acompanhamento mais efectivo do seu descendente de 2 anos, ...*
- 1.3. O Director do ... é de parecer desfavorável ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, alegando, nomeadamente, que *sem discutir a justeza da pretensão, refere ser esta e as extrapolações que este caso poderia ter no conjunto dos funcionários em igualdade de circunstâncias, geradoras de enormes dificuldades no normal funcionamento do ...*
- 1.4. Na apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa, a trabalhadora contesta integralmente todos os argumentos apresentados pelo Director do aludido ..., entendendo que *não existem quaisquer impedimentos de facto ou de direito ao indeferimento do seu pedido, que considera preencher todos os requisitos legais exigidos.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. No seu requerimento, a trabalhadora pretende que lhe seja concedida autorização para prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do Regulamento dos Horários de Trabalho do ..., enquadrável no conceito de flexibilidade de horário, previsto no artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho.
- 2.2. O artigo 80.º do referido diploma legal refere na alínea *a)* do seu n.º 1 que *o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com a indicação do prazo previsto, até ao máximo de dois anos, ou de três anos no caso de três filhos ou mais.*

2.3. Ora, no caso em apreço, a trabalhadora não indicou no seu requerimento o prazo durante o qual pretende usufruir do direito ao horário solicitado, pelo que não sendo possível legalmente suprir esta omissão, torna-se inútil conhecer do mérito do pedido, sem prejuízo da trabalhadora, caso queira, requerer de novo o horário pretendido, indicando, além dos elementos a que se refere a alínea *b)* do n.º 1 do citado artigo 80.º, o constante da alínea *a)* do mesmo preceito legal.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável à recusa do empregador em autorizar a prestação de trabalho com flexibilidade de horário, pretendida pela trabalhadora, ..., constante do seu requerimento de 05.08.2005, por falta, não suprível legalmente, da indicação do prazo durante o qual pretende o horário solicitado.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 24 DE AGOSTO DE 2005

PARECER N.º 48/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, 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 – DP/2005

I – OBJECTO

1. ..., S.A, solicitou da CITE o parecer supra-identificado. Junta cópia do processo disciplinar que lhe foi instaurado.
2. A nota de culpa desenvolve três situações distintas:
 - a) A primeira, descreve o procedimento interno, no Departamento de Circulação, dos pedidos de assinaturas das várias revistas, desde o preenchimento de formulários aos pagamentos e recebimentos, as funções da trabalhadora arguida, a sua responsabilidade;
 - b) A segunda, relaciona as infracções disciplinares cometidas e sua imputação à arguida;
 - c) A terceira, ligada à sonegação de correspondência dos tribunais que originaram a condenação da empresa em multa.
3. Compete à arguida, mormente desde Janeiro deste ano, receber os interessados que se dirijam à empresa para efectuarem os pedidos de assinatura, recolher os cupões preenchidos, receber o pagamento das assinaturas e encaminhar os montantes recebidos para o Compete-lhe ainda *estabelecer um contacto directo com os assinantes e/ou potenciais assinantes das publicações – sendo o seu comportamento um reflexo da imagem da entidade empregadora junto dos seus assinantes e público em geral – as funções desenvolvidas pela ora arguida são, naturalmente, consideradas como funções de confiança e responsabilidade.*
4. Encontrando-se de férias, o seu trabalho foi assegurado pela ... que recebeu várias reclamações de assinantes que, tendo pago já a respectiva assinatura (a uma senhora grávida – a arguida era a única), há vários meses, não haviam ainda recebido revista alguma. A isto acresce uma pasta encontrada na secretária da arguida contendo 18 *elementos de assinaturas sem indicação da entrada dos respectivos pagamentos e sem que as mesmas tenham sido lançadas no programa ... Assinaturas*, (documentos internos preenchidos com a letra da arguida), totalizando € 624.60 *montante esse que nunca foi entregue pela arguida à entidade empregadora, ou, tão pouco, foi lançado no Programa ... Assinaturas, o que significa que, na prática, tais assinaturas, no que respeita à entidade Empregadora, nunca foram efectuadas e/ou recebidas.* (Em Julho, p.p., foram lançadas pela ...).

5. Quanto ao desaparecimento das notificações enviadas pelos 1.º, 5.º e 8.º Juízos Cíveis de Lisboa, apurou-se, em processo de inquérito, que *a arguida é a principal, senão a única interessada no desaparecimento das notificações, que, para além das duas pessoas que estão na recepção, (a arguida) é a única trabalhadora que auxilia, por sua livre vontade e disponibilidade para o efeito, na separação do correio.*
6. A arguida, no auto de declarações, de 05.06.30, confirma o auxílio prestado, não se recordando, porém, de ter recebido *notificações ou cartas do Tribunal.*
7. As recepcionistas ... e ... assinaram os avisos respeitantes às notificações do 5.º Juízo Cível, por onde corre uma acção proposta pelo ... contra a arguida.
8. Porém, a empresa jamais tomou conhecimento da correspondência dos Tribunais e do processo de inquérito instaurado em 22 de Junho, p.p., conclui-se que a arguida é a única que auxilia as 2 recepcionistas tendo, por isso, acesso privilegiado ao correio registado e recebido na empresa, que *a arguida é a principal, senão única interessada no desaparecimento das notificações conseguindo protelar no tempo, e por um período de pelo menos três anos, que fossem efectuados descontos na sua remuneração, por forma a pagar a dívida contraída junto do Banco ..., S.A.*
9. A arguida admitiu no inquérito ajudar as recepcionistas na separação do correio.
10. Com os seus comportamentos, diz a empresa, *a arguida incumpriu o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, de cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho e de promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa violando o disposto nas alíneas c), d) e g) do artigo 121.º do Código do Trabalho.*
11. Tal facticidade, *pela sua gravidade e consequências integra a justa causa de despedimento, nos termos do n.º 1 e das alíneas a), d) e l) do n.º 3 do artigo 396.º, por tornarem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, uma vez que, para além da lesão de interesses sérios e patrimoniais da entidade empregadora quebrou, sem possibilidade de emenda, a confiança que nela era depositada.*
12. A arguida, regularmente citada, não respondeu à nota de culpa oportunamente recebida (29 de Julho, p.p.). Mas, em 22 de Agosto, remete uma carta referindo não ter prova ou testemunho a apresentar, *assumir a responsabilidade daquilo que sou acusada e efectuar o pagamento de todos os valores que por vós me forem apresentados, sem mais problemas para ambas as partes.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

13. O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
14. 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).
15. Cumpre, pois, verificar se no caso vertente o despedimento da trabalhadora ocorre por motivos não relacionados com a situação de 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.
16. Do presente processo disciplinar constata-se que a trabalhadora, integrada no Departamento que controla as assinaturas das publicações editadas pela empresa, tem por funções, mormente desde Janeiro, receber os cupões e/ou dinheiro correspondente às assinaturas quando efectuadas directamente nas instalações da empresa, efectuar o lançamento de cada assinatura subscrita e entregar o dinheiro recebido ao ... e estabelecer contactos com os assinantes e/ou futuros assinantes.
17. Sucede, porém, que fez seus os montantes recebidos em pagamento de assinaturas, como se comprova pela sua assinatura e/ou letra aposta nos cupões e/ou nos formulários internos usados para as assinaturas efectuadas nas instalações da empresa no total de € 624,60, constantes da lista de 18, junto ao processo, e, por outro lado, não efectuou o lançamento das assinaturas (o que originou reclamações várias).
18. Este comportamento culposo (a trabalhadora conhece e quer o facto e o seu resultado) origina uma infracção disciplinar que viola os deveres a que se encontra adstrita por contrato de trabalho.
19. Aqui chegados, resta averiguar da gravidade da infracção. Que deve obedecer a critérios de razoabilidade objectiva (e não a um qualquer subjectivismo do empregador) que terá em conta a natureza da relação laboral, a ruptura que tal comportamento causou ao conjunto das relações de trabalho e prejuízos eventualmente causados.
20. No presente caso, face às circunstâncias próprias da prestação do trabalho e à natureza das funções a desempenhar (atente-se à relação com o público e ao recebimento de dinheiro das assinaturas das revistas editadas pela

empresa e às inverdades justificando o não recebimento, pelos assinantes, das ditas revistas), não pode deixar de considerar-se como grave a infracção da arguida, tendo inclusivamente causado um prejuízo de € 624,60, a qual constitui uma violação dos deveres de lealdade a que está vinculada originando uma ruptura no conjunto das relações de trabalho causando uma quebra no grau de confiança estabelecido.

21. Quanto ao descaminho das notificações do Tribunal, não se afigura claro ter dado azo a tal descaminho que originou a condenação da empresa em multas várias.
22. Ora, assumindo aquelas condutas, continuadas e confessadas, gravidade forte, entende-se estar em presença dos requisitos estatuídos no n.º 1 e nas alíneas *a)*, *d)* e *e)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, considera-se que ..., S.A., ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

23. Do exposto, a CITE deliberou não se opor ao despedimento da trabalhadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE SETEMBRO DE 2005

PARECER N.º 49/CITE/2005

Assunto: Parecer nos termos dos artigos 78.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 53 – TP/2005

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu da ..., S.A., em 2 de Setembro p.p., um pedido de parecer prévio à recusa da passagem ao regime de trabalho em tempo parcial requerida pela trabalhadora naquela empresa, ..., directora de controlo de qualidade.
- 1.2. Do requerimento da trabalhadora, datado de 9 de Agosto p.p., consta que solicita *a concessão da passagem de trabalho a tempo completo para trabalho em tempo parcial, pelo prazo previsível de nove meses – de 9 de Setembro do corrente ano a 30 de Junho de 2006 – para acompanhamento e assistência aos seus dois filhos menores com idades compreendidas entre os cinco e os oito anos.*

A trabalhadora refere ainda que *pretende passar a executar o trabalho à quarta-feira das 14h00 às 18h00 e das 9h00 até às 18h00 de quinta a sexta-feira, realizando um total de 20 horas semanais.*

No mencionado requerimento, a trabalhadora declara que os seus dois filhos fazem parte do seu agregado familiar, bem como declara que o seu marido e progenitor das crianças não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial e que não está esgotado o período máximo de duração do trabalho a tempo parcial.

Mais informa que o seu marido e pai das crianças trabalha por conta de outrem e encontra-se impossibilitado de lhes prestar o apoio necessário.

- 1.2.1. A trabalhadora apresenta o atestado de confirmação de agregado familiar, passado pela Junta de Freguesia de ... e uma declaração da entidade empregadora do marido que confirma que, por ser subdirector de balcão do banco, *tem necessidade, por norma, de ter que ficar a laborar para lá do horário normal de trabalho.*
- 1.2.2. A trabalhadora apresenta ainda uma informação psicoeducacional, relativa ao seu filho mais velho, na qual se salienta que a criança apresenta diversas dificuldades ao nível da aprendizagem escolar e que tais dificuldades podem evoluir para dislexia. Refere-se na informação que, *apesar do progresso anteriormente verificado, actualmente é notório um retrocesso a nível de frequência dos erros etiológicos, quer visuais quer auditivos. Este retrocesso deve-se, em certa medida, à falta de assiduidade ao Apoio Psicológico especializado por indisponibilidade parental e dificuldade em encontrar um horário compatível. (...) Esta dificuldade específica requer, por parte de*

todos os educadores (pais, professores, treinadores, entre outros), um acompanhamento contínuo e interligado de forma a existir um progresso a todos os níveis: emocional, psicopedagógico e académico (...) sendo que o reforço parental actua de forma comprovadamente benéfica.

1.3. Em 22 de Agosto p.p., a trabalhadora recebeu resposta ao requerimento, tendo sido informada da intenção da recusa por parte da entidade empregadora.

Tal recusa tem por base os fundamentos que se seguem:

- *A empresa é concessionária da exploração da água mineral de ..., procedendo à sua recolha, ao engarrafamento e à sua comercialização.*
- *A água é um produto alimentar básico e é imperioso que o mesmo seja oferecido ao consumidor com a garantia de rigorosa qualidade para o seu consumo.*
- *A Sociedade dispõe de um Departamento de Controlo de Qualidade adstrito ao qual funciona um laboratório, de que é responsável a trabalhadora, onde são feitas diariamente as análises para assegurar a qualidade da água mineral engarrafada, bem como da água mineral termal que concedeu a outra empresa e ainda da qualidade da água utilizada na rede de abastecimento público da aldeia das ...*
- *Cabe à trabalhadora tomar decisões respeitantes a questões de qualidade e segurança alimentar que surgem diariamente e o aprovisionamento da Sociedade, decidindo as compras a efectuar, negociando com os clientes.*
- *O bom funcionamento do Departamento exige presença e atenção permanente, efectiva e quotidiana, sendo manifestamente impossível recrutar um colaborador que, tendo conhecimentos e formação técnica e académica para exercer o cargo de director (...) do departamento de controlo de qualidade, aceite exercer as funções em tempo parcial.*
- *Afigura-se que nenhum departamento funciona cabalmente se dirigido por dois responsáveis, no caso, por dois directores, cada um a tempo parcial.*
- *A trabalhadora é responsável pela implementação do sistema de controlo de qualidade e de segurança alimentar (HACCP), cuja elaboração deverá estar concluída a partir de 1 de Janeiro de 2006, sob pena desta empresa se ver forçada a suspender a sua laboração e a comercialização da água mineral engarrafada.*

1.3.1. Em resumo, a empresa entende que é absolutamente impossível à Sociedade atender ao requerimento, quer por imperiosa necessidade da prestação a tempo completo por parte da trabalhadora quer por impossibilidade prática de substituição por colaborador admitido para este cargo a tempo parcial.

- 1.3.2. A empresa refere ainda que causa estranheza o facto de a escolha para acompanhamento do menor ter incidido sobre a trabalhadora e não sobre o pai dado que tem um cargo de menor responsabilidade e um horário de trabalho com termo mais cedo.
- 1.4. Em 26 de Agosto p.p., a trabalhadora, na apreciação à intenção de recusa, apresenta um anexo à sua resposta, da qual consta uma considerável lista de actividades que tem desenvolvido ao serviço da empresa desde o ano 2000 e vem aduzir os seguintes contra-argumentos:
- Mantém a argumentação apresentada no seu requerimento, reiterando o pedido.
 - Tem desenvolvido a sua actividade de forma profissional, mantendo-se actualizada e actuando sempre de forma a salvaguardar os interesses da empresa.
 - *A garantia de rigorosa qualidade da água mineral natural de ... engarrafada resulta de todo o trabalho de uma equipa que em toda a cadeia cumpre os procedimentos, regras e orientações (escritas ou não) definidas pelo Departamento de Qualidade na maior parte dos casos e, desde 1997, pela restante equipa de trabalho da ... que tem colaborado na sua implementação e que fazem com que o sistema funcione independentemente da presença da ...*
 - Como é habitual, mantém-se sempre disponível para tratar de qualquer assunto imperioso ou urgente que requeira a sua presença.
 - No que se refere à área do aprovisionamento, refere que terá de haver *reorganização* do trabalho, entendendo, no entanto, que não será necessário recorrer a trabalho externo para o adequado funcionamento da empresa na sua ausência.
 - A trabalhadora refuta qualquer responsabilidade que possa advir dos sucessivos adiamentos na implementação do sistema HACCP, porquanto por diversas vezes alertou o director geral de que tal tarefa exigiria disponibilidade de tempo de que dificilmente disporia pelo facto de ter a seu cargo as tarefas descritas no anexo I, e de que seria difícil a duas pessoas elaborarem o trabalho que é normalmente executado por uma equipa multidisciplinar.
- 1.5. A empresa junta ao processo:
- Uma carta da entidade empregadora do marido da arguida, datada de 18 de Agosto p.p., que informa que este mantém um vínculo contratual efectivo com o Banco desde 1986 e que pratica o seu horário de trabalho entre as 8h30m e as 16h30m, em regime de isenção de horário. A referida carta é a resposta a uma solicitação da entidade empregadora da requerente.

- Um fax emitido pela Junta de Freguesia de ..., datado de 17 de Agosto p.p., dirigido à entidade empregadora da trabalhadora confirmando que o marido da requerente faz parte do agregado familiar.
- Um fax emitido pela Direcção Regional de Educação do ... que, a pedido da entidade empregadora da trabalhadora, informa a empresa de que a técnica superior de educação especial responsável pela informação psicoeducacional, relativa ao filho mais velho da trabalhadora, não se encontra ao serviço de nenhuma das escolas na área de influência daquela Direcção Regional de Educação e que o menor não está referenciado pelo gabinete dos Apoios Educativos, nem sinalizado como aluno com necessidades educativas especiais de carácter prolongado.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa preconiza no capítulo referente aos direitos e deveres fundamentais, a protecção dos direitos dos trabalhadores, da família, da paternidade e da maternidade. Assim, a alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º prevê que *todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas têm direito a organização do tempo de trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar*; o n.º 1 do artigo 67.º designa que *a família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à protecção da sociedade e do Estado e à efectivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros e o n.º 4 do artigo 68.º estatui que a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa do trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar*.

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

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

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

Ora, tratando-se de um pedido, naturalmente que os empregadores podem, eventualmente, recusar licitamente o requerimento que lhes é apresentado. No entanto, para que aconteça, a lei exige que a recusa se fundamente *em exigências imperiosas da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável*, carecendo sempre tal

recusa de parecer prévio favorável da CITE (cfr. n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

- 2.3. A trabalhadora apresentou o requerimento cumprindo as formalidades legais, e a motivação descrita para solicitar o horário a tempo parcial é o acompanhamento dos dois filhos menores, um deles com dificuldades de aprendizagem, facto constatado por informação psicoeducacional emitida por uma técnica superior de educação especial.

De salientar que a entidade empregadora vem juntar ao processo uma comunicação da DRE ... que informa que tal técnica não se encontra adstrita a nenhuma das escolas da região. Tal informação não releva na apreciação do caso em apreço uma vez que a mãe e o pai da criança são livres de solicitar ajuda a técnico da sua confiança. Tal autonomia decorre do conteúdo do poder paternal, previsto no artigo 1878.º do Código Civil, que refere no seu n.º 1 que *compete aos pais, no interesse dos seus filhos, velar pela segurança e saúde destes (...)*.

- 2.4. Apreciando quer a motivação da empresa para recusar o pedido quer os contra-argumentos aduzidos pela trabalhadora na sua apreciação à intenção da recusa e, bem sabendo que os trabalhadores são, na generalidade, necessários ao bom funcionamento da empresa ou serviço no qual exercem a sua actividade, deparamo-nos, no caso da requerente, com uma trabalhadora que, ao que é possível apurar, tem contribuído para o desenvolvimento da actividade da empresa e, também por essa razão, lhe estão cometidas tarefas diárias de grande responsabilidade, algumas das quais realizadas em equipa. Ora, o facto de assim ser parece não invalidar que o trabalho que a requerente realiza não possa ser desempenhado com rigor e qualidade no caso de esta trabalhar a tempo parcial, designadamente com horário a tempo parcial praticado diariamente.

Desde logo, é importante verificar que caso o trabalho a tempo parcial seja praticado diariamente, facilitará a eventual necessidade de tomada de decisões diária a que a empresa se refere.

De facto, a entidade empregadora não demonstrou que o trabalho desempenhado pela requerente, se praticado em tempo parcial, venha a prejudicar a rotina de funcionamento já instalada, designadamente o que é realizado em equipa, nem tão pouco demonstrou que, por isso, as tarefas não venham a ser supervisionadas e encaminhadas devidamente. No entanto é de convir que a ausência da trabalhadora dois dias inteiros por semana poderia levar a empresa a deparar-se com eventuais dificuldades às quais não seria possível responder prontamente.

- 2.5. A própria empresa, em nosso entender, poderia ter efectuado uma contra-proposta à trabalhadora, não se limitando a rejeitar liminarmente o pedido, até porque, conforme referido, a trabalhadora alega o bom funcionamento da equipa, o que não é contraditado pela sociedade.

No entanto, também a trabalhadora, bem conhecendo as suas responsabilidades, poderia ter sugerido à empresa um regime alternativo de horário de molde a facilitar uma negociação que possibilitasse um acordo justo para ambas as partes. Aliás, a própria admite que se torna necessário reorganizar o trabalho no que se refere à área do aprovisionamento, oferecendo a sua disponibilidade para ajudar em tal matéria.

- 2.6. Assim, quer a empresa quer a trabalhadora poderiam sugerir ou acordar um regime diferente de trabalho a tempo parcial ou de flexibilidade de horário que permita que a trabalhadora esteja presente na empresa diariamente, dado que as responsabilidades são diárias, em moldes que permitam à requerente a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consignada na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao que antecede, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa por parte da ..., S.A., em conceder a passagem a horário a tempo parcial nos termos em que foi requerida pela trabalhadora naquela empresa ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE SETEMBRO DE 2005

PARECER N.º 50/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 52 – DG/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 29 de Agosto de 2005, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos da legislação mencionada em epígrafe, formulado pela ..., instrutora nomeada para conduzir o processo instaurado à trabalhadora grávida ..., ao serviço da ..., L.^{da}, a exercer funções na loja ... do ...
- 1.2. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida.
- 1.3. Em 5 de Setembro de 2005, a CITE contactou telefonicamente a representante legal da empresa e solicitou a junção aos autos dos elementos indicados no fax anexo aos autos. Tal pedido foi reiterado por escrito, sendo a trabalhadora e a empresa disso informadas.
- 1.4. Em 8 de Setembro de 2005, a CITE recebeu da Senhora Dr.^a ... a documentação solicitada em 7 de Setembro de 2005.
- 1.5. Dado não terem sido remetidos à CITE os mapas de assiduidade dos trabalhadores, a CITE contactou telefonicamente a Senhora Dr.^a ... e solicitou o seu envio, tendo tal documentação sido recepcionada na Comissão em 9 de Setembro de 2005.
- 1.6. O processo disciplinar foi precedido de processo prévio de inquérito, mandado instaurar pela ..., L.^{da}, em 8 de Julho de 2005, na sequência de uma participação elaborada pela gerência da empresa, durante o qual foi ouvida a encarregada de restauração e bebidas, ... e seis colaboradores da arguente.
- 1.7. A nota de culpa enviada à trabalhadora arguida em 29 de Julho de 2005, integra, em síntese, as seguintes acusações:
 - 1.7.1. A trabalhadora exerce as funções de empregada de balcão de 2.^a, sendo responsável pela execução de trabalhos de limpeza e de arrumação das instalações da arguente, bem como da conservação e higiene de utensílios de serviço e de outras tarefas descritas no ponto 40.º da nota de culpa.
 - 1.7.2. No dia 6 de Julho de 2005, pelas 9h10, o director da loja ... do ... comunicou à encarregada de restauração e bebidas que a loja estava encerrada e sem nenhum/a trabalhador/a, e que a chefe da loja se encontrava no médico.

- 1.7.3. Perante isto, a encarregada de restauração e bebidas deslocou-se ao escritório da empresa a fim de obter os contactos dos trabalhadores da ..., da loja do ... e da loja de ..., tendo de seguida se dirigido para as instalações da ... onde verificou que estava a faltar ao serviço o ..., o ... e a ...
- 1.7.4. Após ter realizado várias tentativas para localizar os colaboradores faltosos, conseguiu estabelecer contacto com o trabalhador ... que informou que a ... lhe tinha pedido para efectuar o turno das 13h00 às 20h30, ... *uma vez que a trabalhadora ... tinha solicitado uma troca de turnos.*
O trabalhador ..., quando chegou à loja, verificou que estava ... *tudo por fazer, ..., desde a pastelaria, sandes, etc.*
- 1.7.5. A directora de restauração e bebidas e a encarregada de restauração e bebidas receberam chamadas telefónicas de colaboradores que estavam a trabalhar nas lojas da arguente, bem como de outros trabalhadores e de familiares de colaboradores que estavam a faltar ao serviço (a mãe da ... telefonou a informar *que ... a filha tinha entrado de baixa nesse dia pelo período de 10 dias*), a comunicar a indisponibilidade de prestar trabalho.
- 1.7.6. Face ao que precede, a arguente decidiu instaurar processo prévio de inquérito para averiguar os factos e apurar responsabilidades tendo, em função da prova testemunhal carreada para os autos, concluído que:
- 1.7.7. No dia 5 de Julho de 2005, a gerente da loja onde a trabalhadora presta serviço disse à arguida e à colaborada da arguente ... que a *Dr.^a ... ainda não tinha entregue os ordenados corrigidos, pelo que não podia pagar a ninguém.*
Nesse mesmo dia, cerca das 14h00, a ... telefonou à ... e solicitou-lhe que fosse ter com ela e com a arguida à Praça da ... Quando a ... chegou ao local viu a arguida e a ... *... muito exaltadas a ligarem para o Sindicato.*
- 1.7.8. A ... referindo-se à Senhora Dr.^a ... afirmou que *ela não quer saber de nós; não ajuda na loja; é uma incompetente ...* e expôs à ... o plano que tinha delineado, juntamente com a arguida. Referiu ainda que ... *estavam a ligar a todos os funcionários da ...* e de outras lojas para não irem trabalhar no dia seguinte e arranjam justificção médica e que ela e a arguida *iam meter baixa*, tendo a arguida afirmado que *no estado em que estava (grávida) qualquer médico lhe dava baixa.*
- 1.7.9. *A ideia de organizar a falta colectiva partiu da D.^a ...* No entanto, a trabalhadora ... *arguida colaborou, desde o início, na elaboração de*

todo o plano. Pediu à sua colega ... e ao colega ... que fossem ao parque de estacionamento para conversarem e na presença de outras colegas informou que estavam a planear ... fazer um boicote ao trabalho para amanhã, devido a ... estarem descontentes com os ordenados, com a supervisora ..., e ainda porque a ... tinha sido despedida. Segundo a arguida e a colega ..., o objectivo era organizarem-se de modo a que o funcionamento das lojas fosse afectado ou mesmo irremediavelmente prejudicado, por não se abrirem os estabelecimentos.

- 1.7.10. A arguida acompanhou a ... à casa da trabalhadora ..., onde a mesma foi expor o plano pensado, e acompanhou a ... ao dentista para que esta obtivesse uma justificação médica para a falta ao serviço, no dia 6 de Julho de 2005.
- 1.7.11. Na nota de culpa, a trabalhadora é ainda acusada de não cumprir as obrigações inerentes à categoria de empregada de balcão de 2.ª, nomeadamente de não cuidar dos instrumentos de trabalhos, da conservação e higiene das instalações e da organização do estabelecimento e reposição de produtos/alimentos necessários ao funcionamento da loja.
- 1.7.12. Com a sua conduta, a trabalhadora arguida violou as alíneas *a), b), c), d), e), f), g), h) e i)* do n.º 1 e o n.º 2 do artigo 121.º do Código do Trabalho, sendo susceptível de constituir justa causa de despedimento nos termos dos n.ºs 1, 2 e das alíneas *a), c), d), e), f) e g)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, pelo que é intenção da empresa proceder ao seu despedimento.
- 1.7.13. A trabalhadora arguida será suspensa preventivamente das suas funções, no dia em que terminar a baixa médica que apresentou à empresa ou no dia em que iniciar o gozo de férias, até que seja proferida a decisão final no processo disciplinar em apreço.
- 1.7.14. A instrutora do processo fixou à trabalhadora um prazo de 10 dias úteis, para, querendo, consultar o processo e responder por escrito, bem como requerer quaisquer diligências probatórias que se mostrem pertinentes para a descoberta da verdade, devendo a defesa ser dirigida à advogada instrutora da Sociedade de Advogados ..., ..., ..., ..., ...
- 1.8. Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora alegou que exerce as funções correspondentes à categoria de Chefe de Balcão e que sempre foi ... *reconhecida como uma trabalhadora zelosa, assídua, competente e diligente, sendo uma pessoa afável, com bom relacionamento pessoal e profissional.*
 - 1.8.1. Referiu desconhecer os factos constantes dos pontos n.ºs 1.7.2. a 1.7.5. do parecer, e ... *que quem solicitou a troca de turnos foi a ...*

- 1.8.2. Recusou-se a assinar o recibo de vencimento, dado não constar do mesmo a ... *remuneração das horas de trabalho nocturno*.
- 1.8.3. Em 29 de Junho de 2005, faltaram todos os trabalhadores ao serviço e a pedido da ... *gerente ... ajudou a abrir e a gerir a loja*, não sendo a primeira vez que faltaram todos os trabalhadores/as.
- 1.8.4. No dia 5 de Julho de 2005, no último turno, estiveram ao serviço a ... o ... e a ..., pelo ... *que se alguma coisa não estava em conformidade, a responsabilidade não poderá ser assacada à ora arguida*, uma vez que desconhece os factos constantes dos artigos 41.º, 42.º, 43.º, 44.º, 45.º e 47.º da nota de culpa.
- 1.8.5. No dia 6 de Julho de 2005, estiveram ao serviço o ..., a ..., a ... e o ...

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

Um dos preceitos da mencionada 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*.

Por outro lado, a Jurisprudência 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) considera que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (actual alínea *c*) do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE).

Cabe ainda referir que a Directiva 97/80/CE, no preceituado n.º 18, refere que a aplicação efectiva do princípio da igualdade de tratamento exige que o ónus da prova incumba 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.

Em prol da obrigação constante da norma comunitária, a legislação nacional prevê uma protecção especial no despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao consagrar que o despedimento por facto imputável àquelas trabalhadoras se presume feito sem justa causa (cfr. n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).

Dispõe ainda o n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências mencionadas é, de acordo com o n.º 1 do artigo 496.º do Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

É neste enquadramento que importa avaliar se foram comprovados os factos constantes da nota de culpa, de modo a apurar se foi ilidida a presunção legal pela empresa, prevista no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

Com efeito:

2.2. Dos dados do processo resulta que a arguida detém a categoria profissional de empregada de balcão.

2.3. No que respeita aos factos descritos nos pontos n.ºs 1.7.2., 1.7.3., 1.7.4. e 1.7.5. do parecer, e tendo em consideração os factos relevantes para a decisão da causa, verifica-se que, no dia 6 de Julho do 2005, a loja ... foi aberta pela directora da loja e pela encarregada da loja, pelas 9h15, tendo posteriormente chegado ao estabelecimento comercial o funcionário Verifica-se ainda que, nesse dia, prestou trabalho a trabalhadora ..., o trabalhador ... e o trabalhador ... No entanto, não se conseguiu apurar o nome dos trabalhadores que se deveriam ter apresentado ao serviço, devido à prova documental junta pela arguente ser contraditória e as testemunhas nada referirem sobre isso. (Vd. documento constante a fls 13 e informação constante do mapa do horário para a semana de 4 de Julho a 10 de Julho de 2005, bem como os autos de depoimento das testemunhas ouvidas).

Por outro lado, ainda, não se conseguiu apurar se a trabalhadora arguida teve conhecimento da troca de turno apresentada pelo chefe ..., no dia 5 de Julho de 2005.

Encontra-se provado que a arguida faltou ao serviço, no dia 6 de Julho de 2005, conforme resulta do certificado de incapacidade para o trabalho junto aos autos, sendo tal documento idóneo para justificar a ausência da trabalhadora naquele dia, conforme resulta do disposto no n.º 2 do artigo 229.º do Código do Trabalho.

No entanto, embora o certificado de incapacidade para o trabalho não mencionasse que a trabalhadora se poderia ausentar do domicílio, o facto de a arguida se ter ausentado não constitui qualquer infracção disciplinar, conforme Jurisprudência dos Tribunais Superiores expressa em vários pareceres da CITE, nomeadamente no parecer n.º 52/CITE/2004.

Tendo a arguente tido dúvidas quanto ao conteúdo do certificado de incapacidade para o trabalho por estado de doença para cobrir a falta dada pela trabalhadora no dia 6 de Julho de 2005, deveria, mediante requerimento dirigido à segurança social, solicitar que a doença da arguida fosse fiscali-

zada, nos termos do n.º 3 do artigo 229.º do Código do Trabalho, a fim de a trabalhadora e o/a autor/a do acto médico poderem vir a ser responsabilizados.

- 2.4. Quantos aos factos indicados nos pontos 1.7.7., 1.7.8., 1.7.9. e 1.7.10. do parecer constata-se que, no dia 5 de Julho de 2005, a trabalhadora arguida se deslocou aos serviços da arguente para receber o salário relativo ao mês de Junho do ano corrente, tendo a ... afirmado à trabalhadora ... *que a Dr.^a ... ainda não tinha entregue os ordenados e que as falhas ainda não estavam corrigidas, pelo que não podia pagar a ninguém.*

Perante isto, a arguida, a chefe de balcão e outras trabalhadoras, durante o período da tarde, desse dia, reuniram-se na Praça da ..., local de onde a chefe ... efectuou telefonemas para o sindicato.

De seguida, a referida ... proferiu contra a Senhora Dr.^a ... vários impropérios tais como ... *não ajuda na loja; é uma incompetente*, e explicou o plano que tinha delineado com vista a convencer as trabalhadoras a faltarem ao serviço, no dia seguinte. Afirmou ainda ... *que estava a ligar a todos os funcionários do ... e ... da ... para não irem trabalhar no dia seguinte e arranjam todos justificação médica*, ... e que estavam a planear faltar ao serviço porque se encontravam descontentes com os ordenados, com a supervisora – ..., e ainda porque a ... *tinha sido despedida*. Mais referiu que ... ia meter baixa, tendo a arguida respondido que ... *no estado em que estava qualquer médico lhe dava baixa*.

Face ao que precede, verifica-se que foi a chefe de balcão que teve a ideia de organizar a falta colectiva ..., *não se podendo retirar a conclusão a que a arguente chegou na nota de culpa (ponto 28.º), ou seja, que a arguida tenha colaborado, desde o início, com a elaboração de todo o plano.*

É verdade que a arguida esteve presente nas reuniões onde foi exposto o plano levado a cabo por parte da sua chefe, para a falta ao trabalho do dia 6 de Julho do corrente ano. No entanto, o direito de reunião e de manifestação é um direito consagrado no artigo 45.º da Constituição da República Portuguesa, não podendo por esse facto a arguida vir a ser censurada.

Quanto ao facto de a arguida ter afirmado que ... *no estado em que estava qualquer médico lhe dava baixa*. Este seu comportamento, também, não poderá servir para que lhe seja aplicada qualquer sanção, uma vez que o estado de doença só poderá ser confirmado por quem tenha competência para tal, designadamente por médico, sendo irrelevante esta sua afirmação.

- 2.5. Os factos constantes da nota de culpa, no artigo 29.º, não poderão ser tidos em conta, por não estarem devidamente circunstanciados, nos termos do n.º 1 do artigo 4.º do Código do Trabalho. Além do mais, não se retira do alegado pela arguente factos concretos e provados capazes de fundamentar qualquer prejuízo grave para a empresa.

2.6. Relativamente à acusação constante do ponto 1.8.1. do parecer, nomeadamente no que diz respeito ao facto de a trabalhadora não cuidar dos instrumentos de trabalho, da conservação e higiene das instalações e da organização do estabelecimento e reposição de produtos/alimentos necessários ao funcionamento da loja, a testemunha ... refere que quando chegou à loja, no dia 6 de Julho de 2005, pelas 12h00, encontrou o *caos* e que a loja tinha aberto ... *com tudo para fazer, desde pastelaria, sandes, etc.* No entanto, a testemunha não se debruçou, em concreto, sobre os factos descritos nos pontos 40.º a 45.º da nota de culpa. Acresce ainda que a trabalhadora não compareceu ao serviço no dia 5 de Julho e no dia 6 de Julho de 2005.

Assim sendo, estes factos não se poderão dar por provados e, como tal, servirem para aplicar qualquer sanção disciplinar à arguida.

2.7. Por todo o exposto, não se encontram reunidos os pressupostos que possam levar ao despedimento da trabalhadora em questão, não tendo a empresa ilidido a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, dado não ter comprovado factos relevantes para que à arguida seja aplicada a sanção despedimento.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, considera-se que a ..., L.^{da}, não ilidiu a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que se nos afigura estar-se em presença de discriminação em função do sexo de acordo com o estabelecido no n.º 1 do artigo 27.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 22 DE SETEMBRO DE 2005

PARECER N.º 51/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho
Despedimento por extinção do posto de trabalho
Processo n.º 56 – DL/2005

I – OBJECTO

1. ..., S.A., informou a CITE de que estava em curso um processo de despedimento por extinção do posto de trabalho e solicitou da CITE o parecer a que se refere o n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho.
2. A empresa anexa a fundamentação do despedimento traduzida no relatório de extinção do posto de trabalho.
3. Junta, igualmente, cópia da carta enviada à trabalhadora.
4. Face à insuficiência de documentação apresentada, por ofício, de 05.09.14, foi solicitado juntasse documentos em falta, designadamente, os referidos no artigo 424.º do Código do Trabalho.
5. Em resposta, datada de 21 do corrente, a empresa informou que a trabalhadora não é dirigente sindical nem existem, na empresa, *quer comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical*.
6. Por outro lado, a trabalhadora *não apresentou qualquer pronúncia* dentro do prazo estipulado, de 10 dias, como se comprova pela assinatura aposta no aviso dos Correios, em 9 do corrente.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

7. A empresa apresenta como fundamentos *o aparecimento de cada vez maior concorrência, a agressividade dos métodos e o surgimento e implantação dos genéricos forçaram a baixa de preços e a redução da margem de lucro*, a que acresce a redução de 4.17% no preço dos medicamentos participados.
8. Por outro lado, face à situação da empresa, várias medidas foram adoptadas *com vista à inversão da evolução económica descendente* como redução de chefias, encorajamento de pedidos de pré-reforma, aquisição de nova maquinaria, reciclagem de trabalhadores, reestruturação do departamento comercial e vendas.
9. Em consequência daqueles factores e pelo facto de os medicamentos promovidos terem atingido uma implantação estável, torna-se desnecessária tal promoção por serem poucos os médicos de clínica geral na ... e arredores, ficando o conteúdo funcional do posto de trabalho da trabalhadora *totalmente esvaziado*.

10. A trabalhadora é a única Delegada de Informação Médica a trabalhar na área da
11. Alegando a empresa estarem reunidos os pressupostos da extinção do posto de trabalho (motivos económicos, não haver serviço a atribuir e não haver necessidade de contratação para outra área do país, a compensação monetária, a não existência de contratos a termo e não se dever a culpa de qualquer das partes) a trabalhadora notificada das razões expendidas pela empresa e convidada a pronunciar-se, no prazo de dez dias, não o fez, não desencadeou os procedimentos a que se refere o n.º 3 do artigo 424.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

12. Tendo sido observados os requisitos constantes do artigo 403.º do Código do Trabalho, verifica-se que os critérios indicados pela empresa, não indiciam discriminação em função do sexo por motivo de maternidade.
13. Do exposto, não existindo motivos que façam presumir qualquer ilegalidade na cessação do contrato de trabalho da trabalhadora lactante ..., a CITE não se opõe ao seu despedimento por extinção do posto de trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE 6 DE OUTUBRO DE 2005

PARECER N.º 52/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 55 – DL-C/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 19.09.2005, a CITE recebeu da Administração da ..., S.A. cópia de um processo de despedimento colectivo em que se inclui a trabalhadora lactante, ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A referida empresa dedica-se fundamentalmente às seguintes actividades:
 - a*) Calibragem de tripa de porco dinamarquesa, produzindo semanalmente cerca de 58.000 molhos;
 - b*) Calibragem de tripa de porco sueca, produzindo semanalmente cerca de 8.000 molhos;
 - c*) Salgamento e embalamento em vácuo dentro de sacos plásticos de tripa de porco importada, actividade denominada *genoa bags*.
 - d*) Sobreposição de camadas de tripa previamente tratadas num molde plástico que é colocado num forno desidratador de onde se obtém um produto seco, cilíndrico ou cónico, com uma grande variedade de tamanhos, que é denominado *tripa laminada (vasco)*.
- 1.3. Em 30.06.2005, a empresa tinha ao seu serviço um total de 420 trabalhadores, divididos segundo as seguintes áreas de actividade:
 - a*) Tripa de porco (calibragem): 292;
 - b*) Tripa de porco (*genoa bags*): 67;
 - c*) Tripa de porco (laminadas): 28;
 - d*) Funções de apoio: 21;
 - e*) Serviços administrativos: 12.
- 1.4. A calibragem da tripa de porco representa cerca de 70% do número total de trabalhadores da empresa, que são na sua esmagadora maioria mulheres.
- 1.5. No passado mês de Julho, a empresa foi informada pela sua *casa mãe* ..., *que por motivos de mercado, nomeadamente, pelo facto de empresas de origem alemã terem começado a comprar os porcos dinamarqueses para*

serem abatidos noutros países da Europa, a partir de Outubro de 2005, a matéria prima disponível para ser calibrada na empresa do ..., será menor do que a disponível durante o ano de 2005.

- 1.6. Segundo a empresa, *a redução dos abates nos matadouros dinamarqueses irá implicar uma redução da produção de calibragem em cerca de 10.000 molhos semanais, na empresa do ..., o que significa uma redução na produção de tripa de porco dinamarquês de aproximadamente 17%.*
- 1.7. Tal redução implica necessariamente *uma redução do número de pessoas actualmente ao serviço da empresa, número esse que foi definido em 44.*
- 1.8. A empresa optou por não renovar os 16 contratos de trabalho a termo existentes, reduzindo para 28 o número de trabalhadores a despedir.
- 1.9. No passado mês de Julho, depois de ter anunciado aos trabalhadores a necessidade de reduzir o seu quadro de pessoal, referindo as razões dessa necessidade, quais os trabalhadores abrangidos e as condições em que se dispunha a revogar, por acordo, os contratos de trabalho, a empresa conseguiu rescindir por acordo 12 contratos de trabalho, reduzindo para 16 os trabalhadores abrangidos pelo procedimento de despedimento colectivo.
- 1.10. A empresa considera que *a decisão de iniciar o procedimento de despedimento colectivo assenta nos motivos de mercado acima explicitados, traduzidos na diminuição prevista e inevitável da produção da empresa, determinada pelas diminuições da matéria prima disponível e da procura dos bens por si produzidos, preenchendo a previsão legal contida na alínea a) do n.º 2 do artigo 397.º do Código do Trabalho, na medida em que se assistirá a uma impossibilidade prática superveniente de colocação de produtos no mercado, bem como na necessidade de evitar o grave desequilíbrio económico-financeiro que adviria da manutenção do mesmo quadro de pessoal.*
- 1.11. É de salientar que a empresa indicou três critérios que serviram de base à selecção dos trabalhadores a despedir, que são os seguintes:
 - a) *Escolher um número de trabalhadores da produção decorrente do próprio impacto das razões económico-financeiras em que a intenção de proceder ao despedimento colectivo assenta;*
 - b) *Escolher, para integrar aquele número, os menos antigos, por analogia legalmente preceituado quanto à extinção do posto de trabalho;*
 - c) *Escolher não integrar no procedimento os que vinham revelando maior índice de produtividade, como forma de assegurar a viabilidade futura da empresa e a manutenção do seu equilíbrio económico-financeiro.*
- 1.12. Na reunião havida na Direcção-Geral das Relações de Emprego e do Trabalho do ..., em 14.09.2005, a Comissão Representativa dos Trabalhadores considera que *os motivos invocados pela empresa para o despedimento*

colectivo não se subsumem no disposto no artigo 397.º do Código do Trabalho, sendo a previsibilidade ali invocada vaga, abstracta e não fiscalizável, pelo que não será possível no presente, que o despedimento das 10 trabalhadoras que restam, de um total de 28 trabalhadores a despedir não tem cobertura legal.

- 1.13. Aquela Comissão propôs *que se suspenda o presente procedimento de despedimento colectivo, que se aguarde que os factos que a empresa invoca se concretizem e, face a estes, decidir-se, então, se há ou não razão para um despedimento colectivo e se ele atinge as trabalhadoras em causa.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A empresa fundamenta o despedimento colectivo em motivos de mercado, que a alínea *a)* do n.º 2 do artigo 397.º do Código do Trabalho define numa base meramente indicativa, pois *considera, nomeadamente, motivos de mercado – redução da actividade da empresa ...*, o que significa que os motivos de mercado podem ser outros para além dos referidos no mencionado preceito legal.
- 2.2. A empresa cumpriu todos os requisitos constantes dos artigos 419.º e 420.º do Código do Trabalho, sendo de realçar uma louvável preocupação em não violar os princípios legais da discriminação em função do sexo por motivo de maternidade, com a identificação das trabalhadoras grávidas (7), puérperas (3) e lactantes ou a aleitar (9) que não foram incluídas no procedimento de despedimento colectivo.
- 2.3. Assim, não se vislumbra qualquer tipo de discriminação em função do sexo, por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora lactante no presente procedimento de despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora lactante ... no procedimento de despedimento colectivo promovido pela empresa ..., S.A.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE OUTUBRO DE 2005, COM O VOTO CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES, QUE APRESENTARAM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

Tendo em linha de conta que o fundamento do despedimento colectivo, que está a ser avaliado no presente projecto, assenta sobre uma “causa previsível”, mas que

assenta em dados realizados por estimativa que não se encontram devidamente comprovados, não se nos afigurando que estejam reunidos os condicionalismos legais constantes dos preceitos legais do Código do Trabalho, os quais têm sempre que assentar em causa suficientemente concreta e objectiva que permitam afastar com segurança efectiva qualquer situação de discriminação indirecta relativamente à trabalhadora sujeita a protecção jurídica específica.

Os princípios de rigor e segurança jurídica exigem que se avalie com rigor e objectividade todos os elementos presentes no processo que, no caso vertente, não reúnem estas características para se poder votar afirmativamente o parecer proposto.

PARECER N.º 53/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 62 – DP/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 30 de Setembro de 2005, a CITE recebeu de ... & Associados, Advogados, um pedido de parecer prévio nos termos referidos em epígrafe, relativo ao despedimento da trabalhadora puérpera na empresa ..., S.A.
- 1.2. A trabalhadora arguida foi admitida em 15/12/1992, com a categoria profissional de 1.ª Caixeira e a sua actividade consiste na recepção de pedidos de anúncios, em proceder ao seu registo no sistema informático para posterior publicação, na eventual prestação de esclarecimentos aos clientes quanto aos termos de publicação e respectivos preços; em proceder a operações de anulação e compensação caso se verifique algum lapso ou erro na sua publicação; em cobrar e receber as quantias monetárias devidas pela publicação de anúncios; em elaborar, diariamente, as respectivas folhas de caixa fazendo a conferência, em simultâneo, dos montantes recebidos com os anúncios para publicação e proceder ao depósito bancário das quantias recepcionadas na conta bancária da entidade patronal e o consequente envio das contas para o departamento de publicidade.
- 1.3. Por deliberação da administração da ..., S.A., foi decidido instaurar processo de inquérito disciplinar a várias trabalhadoras ao serviço da entidade patronal, de entre as quais a arguida no processo ora em análise.
- 1.4. O inquérito disciplinar teve origem no relatório de ocorrência proferido pelo director geral comercial adjunto da entidade patronal, em 20 de Junho de 2005, (cfr. folha n.º 1 do processo enviado à CITE, considerando informação da advogada da arguente), pois tendo a empresa procedido a uma análise de facturação constante da base de dados do programa informático que procede à gestão de anúncios, foi detectada a existência de um volume muito elevado de notas de crédito de anulação de vendas a dinheiro. Tais notas de crédito reportam-se a anúncios, cuja data da publicação ocorreu há mais de um mês, relativamente à data de lançamento da nota de crédito.
- 1.5. As normas da empresa são, resumidamente, as seguintes:
 - Os clientes, que procedem à colocação de anúncios no jornal, podem optar por efectuar o pagamento mediante cheque, multibanco ou dinheiro.
 - A anulação das vendas a dinheiro só poderá ser efectuada através do mecanismo da emissão de uma nota de crédito, o que pode verificar-se

no caso de erro da operadora de caixa no acto da recepção, antes da inserção, ou no caso de erro na própria publicação.

- O cliente, ao verificar um erro na publicação do anúncio, dispõe do prazo de 30 dias para efectuar a sua reclamação. Esta informação consta, aliás, na nota de rodapé do documento comprovativo da venda a dinheiro.
- 1.6. Ora, depois de analisadas as folhas correspondentes à facturação do departamento de publicidade, a entidade arguente apurou a existência de elevado número de notas de crédito referentes a vendas a dinheiro, correspondentes a anúncios publicados que vão dos dois meses aos dois anos, e mesmo anulações referentes a anúncios que não contêm quaisquer anomalias susceptíveis de originar a sua correcção ou publicação por compensação.
- 1.7. Através do referido mecanismo, as trabalhadoras permitiam-se proceder à emissão de notas de crédito fictícias, como forma de anulação de anúncios pagos a dinheiro, e posterior apropriação dos valores respectivos.
- 1.8. Da nota de culpa consta que a empresa, tendo presente os vários tipos de operações de caixa, após análise da documentação correspondente às folhas de caixa elaboradas e assinadas pela própria arguida e respectivos depósitos bancários, também assinados pela trabalhadora, veio a apurar a existência de um valor que ascende a € 2.876,22 em notas de crédito, sessenta de acordo com o descrito na nota de culpa (emitidas entre Junho de 2004 e Abril de 2005), para as quais não se encontra qualquer justificação. (cfr. páginas 360 a 459 e 873 a 1047, correspondentes a folhas de caixa da trabalhadora arguida).
- 1.9. As anulações e conseqüente emissão de notas de crédito não foram justificadas e a trabalhadora arguida negou desde sempre que tivesse sido ela a emití-las. No entanto, na sua caixa nunca sobraram os mencionados valores nem tão pouco foram entregues à empresa, razão pela qual a entidade empregadora entende que a arguida se locupletou com a quantia global referida.
- 1.10. Ora, parece óbvio que, se não tivesse sido a arguida a efectuar as operações lançadas como notas de crédito, (...) então sempre os montantes inscritos como tendo sido devolvidos por emissão de nota de crédito teriam, necessariamente, de sobrar diária ou semanalmente na sua caixa.
- 1.11. A entidade empregadora refere que depositou muita confiança na trabalhadora pois, exercendo funções de 1.^a caixeira, movimentava avultadas quantias monetárias. Ora, com o seu comportamento, a arguida para além de atentar contra tal confiança, violou, de forma grosseira, entre outros, os deveres de zelo e diligência na execução do trabalho, obediência e respeito pelas ordens e instruções na execução do trabalho, deveres a que estava obrigada nos termos das alíneas *c*) e *d*) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho.

- 1.12. A entidade empregadora considera inadmissíveis os comportamentos da trabalhadora por comprometerem a subsistência da relação laboral dada a falta de confiança que originaram, e entende que a gravidade e as consequências das infracções praticadas constituem justa causa para o despedimento, nos termos do disposto nas alíneas a), d), e e) do n.º 3 e no n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho.
- 1.13. A entidade empregadora indicou 18 testemunhas, das quais foram ouvidas 16, por ter prescindido de 2.
- 1.14. Em resposta à nota de culpa, a trabalhadora nega a acusação que lhe é deduzida e refere que:
- 1.14.1. *casos houve em que (...) procedeu a anulações de vendas a dinheiro (...) obedecendo a ordens superiores, ordens essas que lhe foram transmitidas via telefone, seja sem qualquer comprovativo ou suporte documental;*
- 1.14.2. *quando a arguida não se encontrava, por razões legítimas, no seu posto de trabalho (...) era colocado no seu lugar um pivot que também ele/ela tinha acesso ao terminal do seu computador e respectiva “password”. Acresce ainda que uma pessoa colocada, por exemplo, em Viseu, poderia usar a “password” da arguida, sendo que os efeitos dessa eventual operação produziram os seus efeitos e consequência em Lisboa, no posto de trabalho da arguida.*
- 1.14.3. *todas as anulações a que procedeu o foram dentro de datas permitidas pela empresa;*
- 1.14.4. *pelo menos mais três funcionários da empresa, além da arguida, possuíam as chaves do seu local de trabalho e do cofre que lá existia;*
- 1.14.5. *apenas uma vez por semana procedia aos depósitos e só nesse dia os relatórios eram imprimidos. Nessa folha de caixa apontava a arguida com a sua letra, que não a sua assinatura, os valores de multibanco, cheques e numerário;*
- 1.14.6. *conclui assim a arguida que alguém, utilizando a sua “password”, anulou de forma a que disso ela não se apercebesse, visto que as notas de crédito que saíam dos relatórios não mencionavam a que cliente e a que dias do mês/semana diziam respeito;*
- 1.14.7. *a arguida admite ter, eventualmente, existido da sua parte uma certa negligência leve, por estar de boa fé, ao não conferir diariamente as folhas de caixa/relatórios, apenas o fazendo no final da semana, aquando da entrega no banco sendo que, nessa altura, o dinheiro coincidia com o total das folhas de caixa.*

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, por facto imputável àqueles trabalhadoras, se presume feito sem justa causa (cfr. n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).
- 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 anulação de anúncios publicados no jornal propriedade da empresa arguente e à elaboração de notas de crédito fictícias relativas aos referidos anúncios, bem como à apropriação ilícita do montante que resultou de tais operações.
- 2.5. Questão igualmente importante é a resultante da falta de confiança da entidade empregadora na trabalhadora, por não conferir diariamente a caixa que tem à sua guarda de modo a permitir que qualquer alteração fosse detectada.
- 2.6. Analisado o processo, verifica-se que consta dos autos de declarações, constantes do inquérito prévio ao processo disciplinar, bem como das declarações das testemunhas arroladas pela empresa e da própria arguida que a maioria das trabalhadoras têm conhecimento das *password* das colegas, o que pode levar a crer que qualquer uma poderia alterar os dados do sistema de outra.
- 2.7. Assim sendo, imaginando que uma trabalhadora anula uma venda ou cria uma nota de crédito fictícia utilizando a *password* da arguida, é naturalmente fácil verificar que quer a alteração na facturação, quer o dinheiro correspondente a qualquer nota de crédito deveriam aparecer no sistema/caixa da referida arguida que, logo que possível, deveria dar notícia à entidade empregadora.
- 2.8. Da leitura das peças processuais, não é possível retirar a conclusão inequívoca de que a trabalhadora se locupletou com o dinheiro em falta (€2.876,22), dado que a própria refere em sede de resposta à nota de culpa que mais duas colegas tinham acesso às chaves do seu local de trabalho e do seu cofre.

- 2.9. Aliás, ao longo da análise do processo, verifica-se que não existe rigor nos procedimentos adoptados pela empresa dado que qualquer trabalhadora pode aceder ao sistema informático das colegas através das *password* que, na generalidade, eram por todas conhecidas.
- 2.10. Todavia, a entidade empregadora logrou comprovar a irremediável falta de confiança conducente à impossibilidade de manutenção do vínculo laboral. A arguida deveria ter agido com zelo e diligência de tal modo que se conferisse diariamente, como era sua obrigação, as folhas de caixa, deveria ter dado conta de qualquer falha na facturação, designadamente a deficiente anulação de anúncios e a elaboração de notas de crédito por motivo fictício, impedindo que a arguente, à sua responsabilidade, contabilizasse um prejuízo no valor de €2.876,22.

III – CONCLUSÕES

- 3.1. Em face do que precede, conclui-se pela existência de justa causa de despedimento, porquanto a empresa comprovou que o comportamento culposo da trabalhadora arguida, pela sua gravidade e consequências tornou 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 ilidiu a presunção legal consagrada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, não podendo considerar-se que o despedimento da trabalhadora, a efectivar-se com base no processo disciplinar *sub judice*, constituirá uma discriminação com base no sexo, pelo que a CITE é favorável ao despedimento da trabalhadora puerpera na empresa ..., S.A.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE OUTUBRO DE 2005

PARECER N.º 54/CITE/2005

Assunto: Jornada Contínua – Artigo 45.º do Código do Trabalho
Processo n.º 50 – DV/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 16/03/2005, a CITE recebeu um ofício do ... solicitando um parecer sobre o assunto referido em epígrafe.
- 1.2. Com efeito, aquela instituição pretende ver esclarecidas as seguintes questões:
 - *Considerando a comparação e interpretação dos artigos 45.º do Código do Trabalho e 78.º e 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, com os artigos 19.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, e 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, deverá considerar-se ainda aplicável e vigente o regime da jornada contínua?*
 - *No caso de não ser possível exercer, ao abrigo da lei vigente, o regime da jornada contínua, considerar-se-á como flexível, para os efeitos do artigo 79.º referido e da prossecução da protecção da maternidade e da paternidade, um horário de 35 horas semanais, com dois períodos de presença obrigatória (das 10h00 às 12h30 e das 14h00 às 17h00)?*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Para responder à primeira questão, convém recordar a definição de jornada contínua contida no n.º 2 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, já revogado, segundo o qual *entende-se por jornada contínua a prestação de trabalho diário em que o intervalo de descanso não seja superior a trinta minutos*.
 - 2.1.1. Efectivamente, o conceito de jornada contínua contido na regulamentação para o sector privado da anterior legislação da protecção da maternidade e da paternidade concedia ao trabalhador a possibilidade de diminuir ao máximo o intervalo de descanso, ou seja, o intervalo para tomar uma refeição, que não deve ser superior a trinta minutos.
 - 2.1.2. Presentemente, o conceito de flexibilidade de horário previsto nos n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho, inclui o conceito de jornada contínua referido na lei anterior, dado que, por exemplo, o período de intervalo para descanso continua a poder ser igual ou inferior a trinta minutos, nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 79.º supra-citado.

2.2. No que concerne à segunda questão e em face do exposto, afigura-se que o conceito de jornada contínua, conforme era definido na lei anterior (n.º 2 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro), se enquadra no conceito de flexibilidade de horário previsto na lei em vigor (n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

2.2.1. Um horário de 35 horas semanais, com dois períodos de presença obrigatória das 10h00 às 12h30 e das 14h00 às 17h00, não pode ser considerado como um exemplo de flexibilidade de horário, dado que este regime deve conter, nos termos da alínea *a)* do n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004 citada, *um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário*, ou seja, três horas e meia, no presente caso, e não mais.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE conclui o seguinte:

- a)* Que o conceito de flexibilidade de horário previsto nos n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho, inclui o conceito de jornada contínua referido na lei anterior, constante do n.º 2 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro;
- b)* Um horário de 35 horas semanais, com dois períodos de presença obrigatória das 10h00 às 12h30 e das 14h00 às 17h00, não pode ser considerado como regime de flexibilidade de horário, dado que este regime deve conter, nos termos da alínea *a)* do n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, *um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário*.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE OUTUBRO DE 2005

PARECER N.º 55/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 59 – DL/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 30 de Setembro de 2005, a CITE recebeu da advogada, nomeada instrutora no processo disciplinar instaurado pela empresa ..., L.^{da}, pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora lactante, suspensa preventivamente do exercício de funções de Socorrista TAT (Tripulante de Ambulância de Transporte),
- 1.2. Da nota de culpa, com data de 7 de Setembro de 2005, notificada à trabalhadora em 9 de Setembro, constam sucintamente as seguintes alegações:

(...)

1.º A arguida foi admitida ao serviço da arguente em 4/06/04.

2.º Desempenha as funções, sob as ordens da gerência e chefe de pessoal desta última, na qualidade de Tripulante Socorrista.

3.º Cumprindo um horário de 40 horas semanais, em regime de turnos rotativos.

4.º E sendo o seu local de trabalho com sede nas instalações da arguente, (...).

Sucede que:

1. A ..., L.^{da}, sendo uma empresa privada de transporte de doentes, é orientada em termos de legislação pelas normas do INEM.

2. Segundo a referida legislação é exigido às empresas de transporte de doentes que entreguem no INEM, de 3 em 3 anos, todo o processo correspondente aos seus trabalhadores.

Caso isso não suceda, para além de violarem a lei, correndo o sério risco de lhe ser retirada a respectiva licença, não podem proceder à legalização das respectivas ambulâncias, pondo em risco todos os postos de trabalho existentes na empresa, bem como a própria empresa.

3. No contrato de trabalho assinado entre a arguida e esta empresa consta, nas alíneas d), e) e f) do artigo 3.º como obrigação, manter os documentos actualizados, bem como fornecê-los à empresa para que esta os possa enviar para o INEM, sendo certo que sem estes, é expressamente proibido exercer a actividade de socorrista.

4. Por várias vezes, foi comunicado à arguida que teria de actualizar o curso de socorrismo, ao que nunca deu qualquer importância.

Tendo esta empresa conhecimento que, por várias vezes, estiveram abertas inscrições para a frequência do referido curso, a mesma foi alertada para esse facto.

A título de exemplo, na próxima semana, vão frequentar o respectivo curso 6 funcionários desta empresa.

5. No dia 25 de Maio, foi afixado um aviso, em local habitual e com acesso a todos os funcionários, nomeadamente no placar existente na sala do pessoal, estando o mesmo, na presente data, ainda afixado, onde era dado um prazo de 15 dias para a entrega da referida documentação.

6. Tendo em conta que a funcionária em questão não se encontrava ao serviço, alertamo-la assim que a mesma regressou, solicitando a renovação do seu cartão de socorrismo que se encontrava caducado, e relembrámo-la, mais uma vez, que não poderia exercer a sua actividade se não regularizasse a situação do curso; para além de não poder tratar dos outros documentos necessários e já várias vezes solicitados.

Para além disso a empresa tem ao seu serviço funcionários que foram admitidos há cerca de um mês, já tiraram o curso tendo já entregues todos os documentos necessários para o INEM.

7. No dia 31 de Agosto foi mais uma vez chamada ao chefe de pessoal para que explicasse quando pretendia actualizar o curso e entregar todos os já referidos documentos, respondendo de imediato que não sabia.

8. Mais uma vez, foi alertada para a situação grave de que estava a comer, bem como a pôr a própria empresa numa situação de ilegitimidade.

9. Perante total desprezo da sua parte com a situação não restou outra alternativa senão a sua suspensão, visto não poder continuar a exercer a sua profissão sem que esteja habilitada para tal.

10. Os comportamentos da arguida, acima descritos constituem violação grave dos deveres de respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador; os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa; De realizar o trabalho com zelo e diligência; De cumprir ordens e instruções do empregador em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho.

11. A trabalhadora arguida, com a sua conduta, provocou ainda prejuízos patrimoniais e afectou o bom-nome da empresa junto da entidade INEM.

12. Estes comportamentos não são admissíveis e a empresa não lhes pode ficar indiferente, do ponto de vista disciplinar, não havendo as mínimas condições para a trabalhadora continuar ao serviço, uma vez que a empresa perdeu completamente a confiança nesta.

13. A conduta da arguida, pela sua gravidade e consequências, torna assim imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. (...)

1.3. Em resposta à nota de culpa, com data de 20 de Setembro de 2005, a trabalhadora alega sucintamente que:

(...)

1.º A trabalhadora admite, por ser verdade, os factos explanados nos artigos 1.º a 4.º da presente nota de culpa.

- 2.º No que [concerne aos factos] alegados nos pontos 1.º e 2.º da nota de culpa, a trabalhadora desconhece ser obrigação de conhecer os mesmos.
- 3.º Da probabilidade exposta no ponto 3.º, a trabalhadora esclarece que, aquando da sua contratação, entregou cópia do cartão comprovativo do curso de socorrismo, só lhe tendo sido exigido apresentar à presente data outros documentos como certificado de habilitações, atestado de robustez física, o registo criminal, boletim de vacinas e, novamente o cartão do curso de socorrismo.
- 4.º Assim, pelo referido no artigo anterior, nunca foi comunicado à trabalhadora a obrigação de actualizar o curso de socorrismo, o que sucedeu somente no presente mês de Julho.
- 5.º A trabalhadora sabia que tinha de manter actualizado o seu curso de socorrismo em virtude do estipulado na alínea e) do ponto 1.º da Cláusula Terceira do seu contrato de trabalho e não porque lhe tenha sido comunicado.
- 6.º Sucede que o seu curso foi válido até Março de 2005.
- 7.º Tendo estado em casa, de baixa médica, em virtude de gravidez de risco a que esteve sujeita de Novembro de 2004 a 16 de Março de 2005.
- 8.º Tendo estado com licença de maternidade até 17 de Julho de 2005.
- 9.º Pelo que, de Novembro de 2004 a 17 de Julho de 2005, esteve impossibilitada de se inscrever em qualquer curso, só tendo tido conhecimento do próximo curso a começar em 9 de Setembro de 2005 e no qual se pretendia inscrever, não fosse terem-lhe comunicado a intenção de a despedir.
- 10.º Portanto, impugna o artigo no ponto 5 da nota de culpa, porquanto se encontrava de licença de maternidade e porque nenhuma comunicação, quer verbal, quer escrita, lhe foi remetida, para casa.
- 11.º Quanto aos factos alegados no ponto 6, a trabalhadora esclarece que, assim que voltou ao serviço, viu o dito papel afixado na máquina do café, a pedir os documentos a serem entregues no prazo de 15 dias.
- 12.º Como o aviso datava de 25 de Maio e já há muito que havia decorrido o prazo dos 15 dias, a trabalhadora entendeu que tal incumbência não lhe poderia ser dirigida, dada a sua extemporaneidade.
- 13.º E para mais, refere-se que ninguém a avisou oralmente ou por escrito.
- 14.º Neste sentido, impugna-se o ponto 6 da nota de culpa.
- 15.º Em princípios de Agosto a Sr.ª ... chamou a trabalhadora e pediu-lhe todos os documentos já enumerados no artigo 3.º desta resposta.
- 16.º A tal solicitação, a trabalhadora apenas quis chamar a atenção para a dificuldade de obtenção do seu certificado de habilitação, uma vez que tendo o 5.º Ano de Escolaridade tirado na Escola Primária + Ciclo Preparatório de ..., há mais 15 anos teria que pedir a seus pais que se deslocassem ao Concelho de ... para obter tal certificado e que só o poderiam fazer assim que as aulas começassem.
- 17.º Até porque este documento nunca havia sido requerido pela trabalhadora anteriormente, nem mesmo aquando da celebração do seu contrato de trabalho com a ...

18.º No que respeita à actualização do curso de socorrismo, a trabalhadora soube que só a partir de 9 Setembro é que se poderia inscrever e tinha a intenção de o fazer.

19.º No entanto, antes dessa data, foi-lhe comunicado pelo seu patrão, em conversa, que a iriam despedir.

20.º Sendo a trabalhadora obrigada a repensar se valeria a pena gastar do seu bolso cerca de 200 euros com o curso, para depois o “meter na gaveta” dada a comunicação da intenção de a despedir.

21.º Por tudo quanto ficou dito, a trabalhadora nunca se recusou a obter e entregar os documentos solicitados.

22.º Tendo apenas informado que o seu certificado de habilitações teria de aguardar pelo início do Ano Lectivo e que se iria inscrever no próximo curso de socorrismo.

23.º Ou seja, assim que lhe foram solicitadas estas diligências, pronta e zelosamente as tentou por em prática, só não as tendo levado avante anteriormente porque as desconhecia, dado encontrar-se em licença de maternidade, e posteriormente, porque lhe foi comunicada a intenção de a despedir, nos termos já descritos no artigo 19.º.

24.º Vão impugnados o ponto 7 a 13 da nota de culpa.

25.º A conduta da trabalhadora para com a sua entidade empregadora sempre se pautou pelos princípios de urbanidade, quer para com os patrões, quer para com os colegas, assiduidade zelo no trabalho e disponibilidade e dedicação aos objectivos da empresa.

(...)

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

- Relatório da instrutora do processo, com data de 21 de Setembro de 2005;
- Contrato de trabalho, com data de 4 de Junho de 2004;
- Comprovativo da notificação da nota de culpa, em 9 de Setembro de 2005;
- Dois depoimentos de testemunhas, não datados;
- Aviso, datado de 25 de Maio de 2005.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.¹

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

Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

2.1.1. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

Cabe à CITE, por força da alínea *e*) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, emitir o parecer referido.

2.2. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado na lei e, em regra, reveste-se de natureza imperativa.² A nota de culpa delimita o objecto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infracções indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar todas as questões relacionadas com a observância dos requisitos procedimentais e temporais.

2.3. Não se verificando irregularidades de natureza procedimental ou temporal, é em face dos elementos probatórios apresentados pelas partes e sua subsumção aos normativos aplicáveis que se aferirá se a entidade empregadora ilidiu a presunção legal em como o despedimento por facto imputável à trabalhadora lactante se presume feito sem justa causa.

2.4. A trabalhadora, com categoria profissional de Tripulante de Ambulância de Transporte, vem acusada de não ter procedido à renovação do seu cartão de socorrismo que se encontrava caducado, e de não poder tratar dos outros documentos necessários e já várias vezes solicitados, tendo com a sua conduta provocado prejuízos patrimoniais e afectado o bom-nome da empresa junto da entidade INEM, violando assim os deveres de respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa, de realizar o trabalho com zelo e diligência, de cumprir ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho.

2.5. Nos termos da legislação aplicável, designadamente o Decreto-Lei n.º 38/92, de 28 de Março, que estabelece as normas básicas de enquadramento da actividade de transportes de doentes efectuada por via terrestre,

² Artigos 383.º, 411.º e seguintes do Código do Trabalho.

como actividade complementar da prestação de cuidados de saúde, o exercício desta actividade depende de autorização do Ministro da Saúde, e da concessão de alvará emitido para o efeito.³

Determina a alínea *c*) do artigo 5.º deste diploma, que o alvará é intransmissível e será cassado se o titular deixar de possuir recursos humanos e técnicos adequados.

2.5.1. Também a Portaria n.º 1147/2001, de 28 de Setembro, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 1301-A/2002, de 28 de Setembro, que aprova o Regulamento do Transporte de Doentes, determina que o alvará é válido pelo período de cinco anos após a sua emissão, devendo a respectiva revalidação ser requerida até 60 dias antes do termo do prazo, sob pena de caducidade. O pedido de revalidação deverá ser acompanhado dos documentos referidos nos n.ºs 2 e 3 deste Regulamento, designadamente o referido no n.º 3.4.4., sobre documentos relativos aos tripulantes das ambulâncias – Documento comprovativo da frequência, com aproveitamento, de curso reconhecido pelo INEM, conforme o tipo de ambulância. Nos termos do n.º 9 deste diploma, as ambulâncias só podem funcionar com tripulantes cuja formação obedeça aos requisitos aí estabelecidos.

Também conforme o presente Regulamento, constitui contra-ordenação punível com coimas até ao limite de € 25000, para pessoas colectivas, o não cumprimento do disposto na secção I do capítulo III referente aos tripulantes e sua formação, podendo o alvará ser cassado, se se verificar o previsto na alínea *c*) do n.º 34, ou seja, se o titular deixar de possuir os recursos humanos e técnicos adequados.

2.5.2. O Capítulo III do Regulamento mencionado, referente aos tripulantes e sua formação determina no n.º 27.3 que os tripulantes habilitados com o curso para tripulante de ambulância de transporte ficam sujeitos, obrigatoriamente, a exame e curso de recertificação de três em três anos, com a duração mínima de catorze horas.

O aproveitamento no curso é certificado através de diploma emitido pela entidade formadora e de cartão individual emitido pelo INEM, sendo que o tripulante deve ser portador do cartão sempre que estiver no exercício das suas funções.

2.5.2.1. Decorre do contrato de trabalho existente entre a entidade empregadora e a trabalhadora, e conforme as alíneas *e*) e *f*) do ponto terceiro sobre obrigações especiais do segundo contraente, que é da responsabilidade da trabalhadora man-

³ Vide n.º 1 do artigo 2.º e artigos 3.º e 4.º do Decreto-Lei n.º 38/92, de 28 de Março.

ter sempre actualizado durante a vigência do presente contrato o respectivo curso de socorrismo, fazendo prova do mesmo, e deverá entregar no prazo que a contraente estabelecer, todos os documentos exigidos pelo INEM.

2.6. Em face da prova produzida em sede de processo disciplinar, resulta que:

- É obrigação da trabalhadora manter actualizado o curso de socorrismo, conforme decorre do contrato de trabalho junto ao processo;
- Nos termos indicados pela trabalhadora nos artigos 5.º e 6.º da resposta à nota de culpa a trabalhadora sabia que tinha de manter actualizado o seu curso de socorrismo, e que o mesmo tinha sido válido até Março de 2005;
- No artigo 15.º da resposta à nota de culpa, a trabalhadora admite ter sido chamada, em princípios de Agosto, para lhe pedirem os documentos enumerados no artigo 3.º, onde consta a menção ao cartão do curso de socorrismo;
- No artigo 11.º da resposta à nota de culpa, a trabalhadora esclarece que assim que voltou ao serviço viu o dito papel afixado na máquina do café a pedir os documentos a serem entregues no prazo de 15 dias;
- A trabalhadora informa através do artigo 9.º da resposta à nota de culpa que teve conhecimento do próximo curso a começar em 9 de Setembro de 2005;
- O Aviso, datado de 25 de Maio de 2005, faz menção ao cartão TAT;
- A entidade empregadora junta ao processo os depoimentos de dois funcionários, a empregada de escritório e o chefe de pessoal que referem que a trabalhadora foi avisada da necessidade de renovar o curso de socorrismo, e entregar os demais necessários papéis para o INEM.

2.7. Atendendo à prova realizada em sede de procedimento disciplinar, conclui-se que, não obstante a trabalhadora ter estado em licença por risco clínico e licença por maternidade, desde Novembro de 2004 a 17 de Julho de 2005, e assim impossibilitada de se inscrever em qualquer curso, teve conhecimento da necessidade de regularizar a sua situação, devendo entregar documentos e prova da renovação do curso de socorrismo, informação que constava do aviso colocado no local de trabalho, e que lhe foi veiculada pelo chefe de pessoal.

Nos termos do contrato de que é titular, resulta provado que a obrigação de renovação do curso de socorrismo impende sobre a trabalhadora.

No entanto, não se encontram provados os prejuízos alegados na nota de culpa, assim como não está claramente demonstrado que a trabalhadora não tenha entregue a restante documentação solicitada pela empresa, nem tão pouco resulta comprovado que o bom nome da empresa tenha ficado afectado junto do INEM.

- 2.8. Decorre das peças processuais analisadas, designadamente da resposta à nota de culpa, que a trabalhadora, pese embora conhecer a necessidade de renovar o seu curso, e mantê-lo actualizado, como deveria, por imperativo legal e contratual, não promoveu a sua inscrição em nenhum curso dessa natureza, ainda que o tenha podido fazer, conforme a própria admite. Nestes termos, a trabalhadora, ao não apresentar comprovativo de validade do curso de socorrismo, conformando-se com a situação, como decorre do artigo 20.º da resposta à nota de culpa, actua com falta de zelo e diligência. De facto, considerando os requisitos legais impostos aos profissionais tripulantes de ambulâncias, e consequentemente às empresas privadas que prestam serviços na área dos transportes de doentes por via terrestre, como actividade complementar da prestação de cuidados de saúde, tal comportamento reveste-se de um elevado grau de gravidade porquanto origina uma situação de irregularidade para a empresa, punível com coima, ou mesmo a cassação do seu alvará.
- 2.9. Ora, considerando-se provado o motivo para a invocação da justificação do despedimento (não renovação do cartão de socorrismo que se encontrava caducado), e o nexó de causalidade entre o facto e o agente, assim como o grau elevado de culpa, por consequência, considera-se provada a impossibilidade imediata da manutenção da relação laboral, concluindo-se que a entidade empregadora ilidiu a presunção estabelecida no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Nos termos expostos no presente parecer, a entidade empregadora ilidiu a presunção legal em como o despedimento por facto imputável a trabalhadora lactante presume-se feito sem justa causa, conforme o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho e, assim, a CITE emite parecer favorável ao despedimento da trabalhadora lactante ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE OUTUBRO DE 2005

PARECER N.º 56 /CITE/2005

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, 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 – DP/2005

I – OBJECTO

1. ..., S.A., solicitou da CITE o parecer supra-identificado. Junta cópia do processo disciplinar que lhe foi instaurado.
2. A nota de culpa, que anexa 4 documentos, desenvolve três situações distintas:
 - a) A primeira, descreve o conjunto de regras internas, no que diz respeito às operações de caixa no estabelecimento de ..., designadamente, quando estão envolvidos vales promocionais, quais os produtos que a caixa registadora n.º ..., colocada no balcão da perfumaria, pode operar e o quando e o como certos bens são *depreciados*;
 - b) A segunda, descreve as operações de registo detectadas no dia 7 de Junho, p.p., na caixa ..., de *um elevado número de artigos não pertencentes à secção de perfumaria e a proceder ao respectivo pagamento com vales de desconto não correspondentes aos artigos registados*, por um cliente;
 - c) A terceira, baseada na investigação subsequente à ocorrência de 7 de Junho, vem imputar à arguida os registos constantes da documentação elaborada pela empresa, no valor de € 8.032,00 (fls. 61), *valor determinado pela diferença entre o preço normal e o preço efectivamente registado*, destacando que, no dia 30 de Abril de 2005, *a arguida registou 120 unidades do “after shave Old Spice” adquiridos por ... (...) ao preço de € 2,00, quando o preço normal é de € 14,99, sendo que o “Old Spice” é um produto de grande consumo, de rotação constante*. Com este procedimento a arguida *violou grosseiramente o dever de obediência, o dever de zelo e de diligência, com lesão de interesses patrimoniais sérios da ..., S.A., pelo que tal comportamento adoptado pela arguida é grave e faz quebrar por completo a manutenção da relação laboral*.
3. A arguida, há sete anos trabalhadora da empresa e há dois na secção de perfumaria, na sua defesa, refere:
 - i. *O horário de trabalho é das 07.00h às 16.00h;*
 - ii. *No cumprimento da sua função a arguida obedece a ordens do seu superior hierárquico Sr. ... e nega os factos de que vem acusada, a saber: nunca em momento algum registou na caixa n.º ... produtos que não fossem exclusivamente da secção de perfumaria, bem como nunca aceitou*

vales de desconto, respeitantes a outros artigos como forma de pagamento;

- iii. *A ora arguida fez no máximo dois registos nas condições seguintes: a pedido do Sr. ..., seu chefe, ... deslocava-se junto da arguida com um código de barras e pedia-lhe que registasse N vezes, e como meio de pagamento dava-lhe vales de desconto no mesmo valor, sendo que uma vez a arguida pediu autorização ao COFRE para descontar os vales;*
 - iv. *Nunca pensou que as transacções efectuadas nas circunstâncias atrás descritas não eram possíveis, até porque era o seu chefe que lhe mandava fazer, pensando por vezes que as transacções que o Sr. ... lhe mandou fazer, não mais que duas vezes, esses produtos seriam para clientes especiais;*
 - v. *Nega ter reconhecido, em 15 de Junho, que “tais operações eram anormais”;*
 - vi. *Os factos constantes do doc. 4, parte integrante da nota de culpa, “não correspondem à verdade”, “todos os registos foram efectuados entre as 21.55h e as 23.39h, como V. Ex.^a sabe o horário de trabalho da ora arguida é das 07.00h às 16.00h, como podem verificar nos talões de ponto em vosso poder”;*
 - vii. *A arguida sempre respeitou com urbanidade e probidade quer o empregador ..., comparece ao serviço com pontualidade e assiduidade ..., consequentemente nunca foi sua intenção causar prejuízo à entidade patronal, sempre agiu de boa fé ...*
 - viii. *De facto nenhum comportamento tido pela arguida é cabal de integrar o conceito de justa causa ..., pois a haver lesão de interesses patrimoniais para o empregador, estes foram causados pelo Sr. ..., única e exclusivamente.*
4. A empresa junta vários documentos, desde a participação, datada de 22 de Junho, p.p., ao Relatório de Auditoria Interna, passando por cópia dos registos biográficos da arguida, mapas de horários de trabalho e folgas, cartão de ponto, baixas médicas, entre outros.
 5. Junta também cópia da carta, de 12 de Agosto, solicitando, na sequência da resposta à nota de culpa, esclarecimentos complementares sobre quando e a quem pediu ao Cofre autorização para descontar os vales, além de outras para acompanhamento das declarações de trabalhadores ouvidos no presente processo, com as respectivas cópias dos avisos de recepção, para além dos contactos telefónicos.
 6. A empresa ouviu em declarações ..., ... e ... que disseram, em síntese:
 - Quanto à depreciação de produtos, que consiste na perda de valor por os produtos não terem procura, os parâmetros são definidos pela empresa, inseridos no sistema informático que determina a percentagem de redução do preço. Os montantes da depreciação, no caso, são abatimentos anormalmente elevados (os produtos estavam a ser vendidos a preços *ridiculamente baixos*, segundo a ...).

- Quanto aos vales de desconto, estes estão associados a um produto e têm de corresponder a um artigo, pelo que apenas um pode ser utilizado na sua compra e é absolutamente impossível que se possam comprar integralmente os produtos unicamente através de vales de fornecedor.
- Quanto às regras de utilização da caixa da perfumaria, conhecidas de todos, só os produtos comprados na perfumaria aí são registados. Excepcionalmente, admite-se que outros o sejam desde que o cliente tenha adquirido produtos de perfumaria.
- Quanto às quantidades de produtos vendidos de uma só vez e a um só cliente, consideram tratar-se de *situações muito suspeitas* porque só com autorização expressa do gerente de loja ou director é que tal pode ocorrer e em circunstâncias excepcionais.
- Afirmam ser *absolutamente proibido as operadoras de caixa procederem ao registo de artigos para venda sem estarem na presença dos mesmos e do próprio cliente.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

7. O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-Membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
8. 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).
9. Cumpre, pois, verificar se, no caso vertente, o despedimento da trabalhadora ocorre por motivos não relacionados com a situação de 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.
10. Do presente processo disciplinar constata-se que a trabalhadora, operadora de caixa integrada na secção de perfumaria, procedeu a alguns registos, constantes dos documentos 2, 3 e 4 anexos à nota de culpa.
11. Do processo apenas constam, a fls. 28, normas indicadas durante a formação, não existindo qualquer documento no processo que comprove que existiam normas concretas relativamente aos procedimentos dos vales de desconto.
12. Não está provado que a trabalhadora tenha efectivamente lesado a empresa no valor de 8.032.00 €.

Os registos efectuados não permitem concluir, sem quaisquer dúvidas, que a trabalhadora, como a própria reconhece, não se tenha limitado a cumprir as ordens que o superior hierárquico (chefe) lhe deu numa atitude provocada por temor reverencial, convicção do dever de obediência a ordens deste.

13. Resta, assim, averiguar se a conduta da trabalhadora, que tem de obedecer a critérios de avaliação objectiva, tem de ter em conta a natureza da relação laboral e as condições concretas em que a mesma se desenrola.
14. No presente caso, face às circunstâncias próprias desta prestação de trabalho, à natureza das relações de trabalho e ao facto de a conduta da trabalhadora ter sido determinada pelo seu superior hierárquico não pode considerar-se que a arguida praticou uma conduta de tal modo grave que inviabilize a relação laboral.

III – CONCLUSÃO

15. Por todo o exposto, não se encontram reunidos os pressupostos que possam levar ao despedimento da trabalhadora em questão, não tendo a empresa ilidido a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, dado não ter comprovado factos relevantes para que à arguida seja aplicada a sanção de despedimento.

Deste modo, considera-se que o despedimento da trabalhadora, a ocorrer, constituirá discriminação com base no sexo, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 27.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora puérpera ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE OUTUBRO DE 2005, COM OS VOTOS CONTRA DO PRESIDENTE, DA REPRESENTANTE DA UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES E 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, 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 57/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 58 – DG/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 29 de Setembro de 2005, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos da legislação mencionada em epígrafe, formulado pela Senhora Dr.^a ..., instrutora nomeada para conduzir o processo instaurado à trabalhadora grávida ..., ao serviço da empresa ... & ..., a exercer funções de técnica comercial na sede da arguente.
- 1.2. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida.
- 1.3. Dado não constar do processo a cópia do talão de registo e do aviso de recepção correspondentes ao envio da nota de culpa à trabalhadora, foi solicitado o seu envio à instrutora do processo.
- 1.4. A gerência da empresa suspendeu preventivamente a trabalhadora arguida das suas funções, no dia 23 de Junho de 2005.
- 1.5. A nota de culpa enviada à trabalhadora arguida, em 29 de Junho de 2005, integra, em síntese, as seguintes acusações:
 - 1.5.1. No dia 1 de Junho de 2005, quando a arguida mantinha conversa telefónica com a Senhora Dr.^a ... e esta lhe perguntou se a cliente ... já tinha aceite a letra, a trabalhadora afirmou em tom agressivo ... *se ainda nada tinha dito é porque não tinha qualquer resposta da cliente.*
 - 1.5.2. Face ao que precede, a Senhora Dr.^a ... repreendeu a arguida e afirmou-lhe ... *que podia e devia ter dito alguma coisa ...* para a ajudar. No entanto, a trabalhadora ... *na mesma arrogância respondeu malcriadamente que antigamente fazia milagres mas agora o seu santo andava em baixo, e desligou abruptamente o telefone ...*
 - 1.5.3. Com a sua conduta a trabalhadora arguida violou as alíneas *a*) e *c*) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, sendo susceptível de constituir justa causa de despedimento nos termos dos n.ºs 1, 2 e das alíneas *a*), *c*) e *e*) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.
 - 1.5.4. A trabalhadora arguida ao actuar da forma atrás descrita, para além de ter demonstrado desinteresse pelo cumprimento das suas obrigações enquanto funcionária, lesou interesses patrimoniais da empresa e

provocou repetidos conflitos com outros trabalhadores, impossibilitando a subsistência do vínculo laboral, sendo intenção da empresa proceder ao seu despedimento.

- 1.5.5. A instrutora do processo fixou à trabalhadora um prazo de 10 dias úteis, para, querendo, responder à nota de culpa e oferecer meios de prova que se mostrem pertinentes para a descoberta da verdade, nos termos do artigo 413.º do Código do Trabalho.
- 1.6. Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora alegou que, desde que iniciou funções ao serviço da arguente foi sempre diligente, zelosa, consciente, leal e cumpriu os seus deveres profissionais.
 - 1.6.1. Referiu que o atraso no aceite da letra por parte da cliente ... não causou quaisquer danos à empresa e que tal era prática habitual, devido à confiança existente entre a gerência da arguente e a gerência da ..., sendo tal facto do conhecimento dos colaboradores da arguente e da Senhora Dr.^a ...
 - 1.6.2. No dia 1 de Junho de 2005, manteve conversa com a Senhora Dr.^a ... de forma correcta e educada, sem margem ... *para qualquer reparo.*
 - 1.6.3. A trabalhadora arguida arrolou duas testemunhas.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

Um dos preceitos da mencionada 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.*

Por outro lado, a jurisprudência 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) considera que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (actual alínea *c*) do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE).

Cabe ainda referir que a Directiva 97/80/CE, no preceituado 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.

Em prol da obrigação constante da norma comunitária, a legislação nacional prevê uma protecção especial no despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao consagrar que o despedimento por facto imputável àquelas trabalhadoras se presume feito sem justa causa (cfr. n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).

Dispõe ainda o n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências mencionadas é, de acordo com o n.º 1 do artigo 496.º do Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

É neste enquadramento que importa avaliar se foram comprovados os factos constantes da nota de culpa, de modo a apurar-se se foi ilidida a presunção legal pela empresa, prevista no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

Com efeito:

- 2.2. De acordo com os elementos constantes dos depoimentos das testemunhas ouvidas no âmbito do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida, verifica-se o seguinte:

No dia 1 de Junho de 2005, a Senhora Dr.^a ... perguntou   arguida se a cliente ... tinha aceite a letra, tendo a trabalhadora pronunciado, em tom agressivo, certas palavras que não se conseguiram apurar, na medida em que a arguente refere que a trabalhadora afirmou as frases indicadas nos pontos n.ºs 1.4.1. e 1.4.2. do parecer e a testemunha ... refere que a arguida afirmou: *eu milagres não faço, se o mês passado o fiz foi porque o meu santo estava forte ou me ajudou, estou muito doente, por favor respeite o meu estado.*

- 2.3. Dos dados do processo resulta, ainda, que o atraso na aceitação da letra se deve a culpa da cliente ..., conforme refere a testemunha ... Por outro lado, e ainda quanto a esta matéria, a arguida refere que era habitual verificar-se tal situação, devido à confiança instalada entre as gerências das empresas.

Assim sendo, a arguente não logrou provar que o atraso na aceitação da letra se deva a culpa da trabalhadora.

Além do mais, não se retira do alegado pela arguente factos concretos e provados e suficientemente capazes de fundamentar qualquer prejuízo patrimonial para a empresa conforme se refere na nota de culpa, mas que não resultou provado durante a fase de instrução do processo.

- 2.4. Quanto ao facto de a trabalhadora arguida ter desligado o telefone, enquanto falava com a Senhora Dr.^a ..., tal acusação não se poderá dar por provada, na medida em que as testemunhas ouvidas não se debruçaram sobre este facto.
- 2.5. Por todo o exposto atrás, não se encontram reunidos os pressupostos que possam levar ao despedimento da trabalhadora em questão, não tendo a empresa ilidido a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, dado não ter comprovado factos relevantes para que à arguida seja aplicada a sanção despedimento.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, considera-se que a empresa ... & ..., L.^{da} não ilidiu a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que se nos afigura estar-se em presença de discriminação em função do sexo de acordo com o estabelecido no n.º 1 do artigo 27.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 25 DE OUTUBRO DE 2005

PARECER N.º 58/CITE/2005

Assunto: Pedido de parecer nos termos dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004 de 29 de Julho
Processo n.º 67 – FH/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 13 de Outubro de 2005, a CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, recebeu uma carta da trabalhadora ... a solicitar informação sobre se a empresa ..., submeteu à consideração desta Comissão a intenção de recusa do seu pedido para trabalhar em regime de flexibilidade de horário. A citada carta chegou acompanhada de várias documentações.
- 1.2. Em 17 de Outubro de 2005, a Comissão recebeu da empresa ..., um pedido de parecer relativo à decisão sobre o requerimento para trabalho em regime de flexibilidade de horário, apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de técnica de óptica.
- 1.3. Do requerimento da trabalhadora, datado de 21 de Setembro de 2005, consta o pedido de autorização para trabalhar em regime de flexibilidade de horário, pelo prazo de dois anos, no horário compreendido entre as 10 h e as 17 h, para acompanhamento dos seus dois filhos menores.
 - 1.3.1. Do referido requerimento consta ainda declaração da trabalhadora de que as crianças fazem parte do seu agregado familiar e que o outro progenitor está inibido totalmente de exercer o poder paternal.
 - 1.3.2. Em 6 de Outubro de 2005, a trabalhadora foi informada da intenção de recusa do pedido por si apresentado. Em síntese, o pedido foi recusado com base nos seguintes fundamentos:
 - A empresa desenvolve a sua actividade profissional dentro do horário de funcionamento do ..., entre as 10 h e as 17 h, e as 17 h e as 24 h ou 23 h, de acordo com a época do ano.
 - Todos os/as colaboradores/as prestam serviço, alternadamente, nos dois turnos, não sendo possível organizar turnos fixos.
 - Em cada turno, prestam serviço quatro trabalhadores, sendo que dois deles são técnicos de óptica, de forma a estar assegurado o dia de descanso semanal.
 - Caso fosse autorizado o regime de trabalho pretendido pela trabalhadora, prestariam serviço três técnicos num turno e cinco no outro turno, havendo necessidade de admitir um/a novo/a trabalhador/a com a categoria de técnico/a de óptica, o que não é viável para a empresa.

- 1.4. Em resposta à intenção de recusa por parte da entidade patronal, a trabalhadora, em síntese, invoca os seguintes argumentos:
- Há colegas que desempenham as funções de técnicos de oficina que se disponibilizam para prestar serviço, no turno das 17 h às 23 h ou 24 h;
 - Em cada turno, nunca prestam serviço quatro trabalhadores, sendo que dois deles são técnicos de óptica;
 - Já prestou trabalho, durante 10 dias seguidos, sem obter qualquer folga;
 - A empresa colocou anúncio no jornal ... para recrutar colaboradores, nomeadamente um técnico de óptica;
 - Foi-lhe concedido o exercício do poder paternal quanto aos seus dois filhos menores, devido ao facto de o pai das crianças se ter mudado ... *para o ... sem intenção de manter qualquer contacto com os filhos*;
 - Não há instituições que acolham crianças, no período entre as 17 h e as 23 h;
 - Não entregou à empresa a carta de demissão conforme lhe foi solicitado, por ter considerado que não o deveria fazer pelos motivos expostos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O direito à conciliação da actividade familiar e profissional, bem como o reconhecimento pela Sociedade e pelo Estado do valor social eminente da maternidade e da paternidade, merecerem protecção constitucional de acordo com a alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º e os n.os 1 e 2 do artigo 68.º.
- 2.2. Como corolário dos princípios constitucionais referidos, o n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho veio consagrar que *o trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário*.
- 2.3. No que diz respeito às relações de trabalho no âmbito do sector privado, as condições de atribuição do mencionado direito a que se refere o n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho, são as que constam dos artigos 78.º a 81.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 2.4. Cumpridos os formalismos constantes das alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 80.º da citada lei, o exercício de tal direito só pode ser recusado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, conforme n.º 2 do mencionado artigo 80.º.
- 2.5. Ora, face à argumentação invocada pela trabalhadora quanto ao fundamento da recusa da sua pretensão por parte da entidade empregadora, constante do ponto 1.4. do presente parecer, e dado não constar do processo o quadro de pessoal da empresa donde constem as respectivas cate-

gorias profissionais dos/as trabalhadores/as, bem como de informação sobre o modo como são organizados os turnos de serviço dos/as trabalhadores/as, não é possível, em concreto, apreciar o que é aduzido sobre a recusa da pretensão da trabalhadora por parte da entidade empregadora.

- 2.6. Assim, não tendo a empresa comprovado que o fundamento da recusa da pretensão da trabalhadora se deveu a exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, devido à falta dos elementos indicados no ponto 2.5. do presente parecer, a CITE emite parecer desfavorável à recusa da empresa em conceder a prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário à trabalhadora em questão.
- 2.7. Salienta-se ainda que, nos termos do n.º 5 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador, pelo que a entidade patronal tem o poder de gerir os recursos humanos existentes que tem ao seu serviço tendo sempre em conta as suas necessidades.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao que antecede, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego emite parecer desfavorável à recusa da empresa ..., relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário solicitado pela trabalhadora ..., sem prejuízo de a empresa poder vir a elaborar o horário da trabalhadora, conforme estabelece o n.º 5 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 9 DE NOVEMBRO DE 2005

PARECER N.º 59/CITE/2005

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 63 – FH/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 11.10.2005, a CITE recebeu do Senhor Director do Departamento de Recursos Humanos do ..., um officio para emissão de parecer prévio à autorização de trabalho com flexibilidade de horário (horário flexível) requerido pela trabalhadora ..., 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, aquela trabalhadora pretende, *ao abrigo do Regulamento dos Horários de Trabalho do ... e do disposto no n.º 1 do artigo 45.º acima referido, autorização para prestação de trabalho em regime de horário flexível, pelo período de dois anos, com início em 17.10.2005, a fim de lhe ser possível efectuar um acompanhamento mais efectivo do seu descendente de 2 anos, ...*
- 1.3. O Director do ... é de parecer desfavorável ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, alegando, nomeadamente, que *sem discutir a justeza da pretensão, refere ser esta e as extrapolações que este caso poderia ter no conjunto dos funcionários em igualdade de circunstâncias, geradoras de enormes dificuldades no normal funcionamento do ...*, cujo horário de atendimento ao público é das 9:00 às 16:00, com pausa de uma hora ao almoço, a definir se das 12:00 às 13:00 ou das 13:00 às 14:00.
- 1.4. Na apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa, a trabalhadora contesta os argumentos apresentados pelo Director do aludido ..., entendendo que *não existem quaisquer impedimentos de facto ou de direito ao indeferimento do seu pedido, que considera preencher todos os requisitos legais exigidos.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A trabalhadora requerente invoca a extemporaneidade do parecer do ... com a indicação do fundamento da intenção de recusa, mas os documentos juntos ao processo indicam que o prazo que medeia entre o requerimento da trabalhadora, entregue em 06.09.2005, e o fax que manda transmitir o referido parecer à trabalhadora, com a data de entrada em 26.09.2005, não vai além dos vinte dias previstos no n.º 4 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

- 2.2. No seu requerimento, a trabalhadora pretende prestar o seu trabalho em regime de horário flexível, *ao abrigo do Regulamento dos Horários de Trabalho do ...*, que prevê períodos de presença obrigatória superiores aos exigidos pela alínea *a)* do n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, citada, e que admite margens móveis para entrada de 2.00 horas e para saída de 3.30 horas, que permitem um horário de trabalho não coincidente com o horário de atendimento ao público.
- 2.3. Ora, face à argumentação invocada pelo responsável do ... quanto à fundamentação da recusa da pretensão da funcionário e, dado não constar do processo o quadro de pessoal do ... donde constem as respectivas categorias profissionais, assim como a informação sobre o modo como são organizados os turnos de serviço dos(as) trabalhadores(as) não é possível, de momento, apreciar o que é aduzido sobre o recurso da pretensão da trabalhadora por parte do Director do ...
- 2.4. Não tendo a direcção do ... comprovado que o fundamento da recusa da pretensão da trabalhadora se deve a exigências imperiosas ligadas ao funcionamento do ..., no período de tempo em que a trabalhadora pretende um horário flexível, só mais perceptível na missiva de resposta à recusa do Director do ..., a CITE emite parecer desfavorável à recusa do ... em conceder a prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário à trabalhadora em questão.
- 2.5. Salienta-se ainda que, nos termos do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, o regime de trabalho com flexibilidade de horário de trabalho deve ser elaborado pelo empregador, pelo que a entidade patronal tem o poder de gerir os recursos humanos existentes que tem ao seu serviço, tendo sempre em conta as suas necessidades.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao que antecede, a CITE emite parecer desfavorável à recusa do ... relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário solicitado pela trabalhadora ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 9 DE NOVEMBRO DE 2005, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

A CIP vota contra o parecer na medida em que existem exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa que fundamentam aquela recusa.

Acresce que a trabalhadora, no seu pedido, não esclarece objectivamente qual o horário de regime flexível pretendido, nem como poderia o serviço manter o seu funcionamento sem as perturbações derivadas da prestação de trabalho no aludido regime.

PARECER N.º 60/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, na sequência de reabertura do processo disciplinar de acordo com o n.º 2 do artigo 436.º do Código do Trabalho
Processo n.º 66 – DL/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 17 de Outubro de 2005, a CITE recebeu da advogada mandatária da empresa ..., S.A. pedido para emissão de parecer previsto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho relativo ao despedimento da trabalhadora ...
- 1.2. Da carta remetida à CITE consta o seguinte: *o processo disciplinar foi reaberto em 10.10.05, nos termos do n.º 2 do artigo 436.º do Código do Trabalho, por ter sido impugnado o mencionado despedimento através da acção de processo comum n.º ... em curso no 4.º Juízo do Tribunal de Trabalho de ... com fundamento, entre outros, em invalidade do processo disciplinar por carecer do pedido de parecer prévio previsto no artigo 51.º do Código do Trabalho.*
- 1.3. Em anexo ao pedido, a empresa remeteu cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora, em 2 de Dezembro de 2004.
- 1.4. A trabalhadora arguida é empregada de balcão e, à data da alegada prática dos factos, exercia a função de chefe de loja e responsável pela caixa. Tal função implica cobrar e receber dinheiro dos clientes, bem como depositar tal valor na conta da entidade empregadora.
- 1.5. A nota de culpa refere que a entidade empregadora, na semana de 8 a 14 de Novembro de 2004, *procedeu à telemanutenção do sistema informático, visualizando o que estava a ser efectuado na loja, tendo sido verificado pelo técnico informático uma consulta permanente aos registos efectuados por parte da arguida, a qual servia apenas para encontrar um valor igual ao valor do cliente que estava a ser atendido, havendo a possibilidade de imprimir uma consulta nesse mesmo valor; sendo essa consulta um talão que é entregue ao cliente mas cujo valor não é acrescentado no valor já existente em caixa.*
- 1.6. Nos termos da nota de culpa, *a consulta é uma função utilizada para eventuais extravios de consultas internas e nunca para substituir ou servir de factura para o cliente; porém a arguida fazia uma permanente consulta dos registos anteriormente efectuados para encontrar uma consulta com o valor igual ao pedido do cliente a ser satisfeito, tendo o técnico informático, durante o período de 8 a 16, verificado que a arguida fazia diariamente*

diversas operações de consulta deste tipo, de € 4,00 a € 5,00, recebendo dos clientes a mais, diariamente, entre e € 40,00 a € 50,00 do que o valor efectivamente cobrado pela caixa, o que perfez, pelo menos, € 280,00.

- 1.7. Consta igualmente da nota de culpa que, nos dias 15 e 16 de Novembro de 2004, o supervisor da loja efectuou o encerramento da caixa em conjunto com a trabalhadora arguida, tendo verificado que havia, no primeiro dia, cerca de € 36 a mais na referida caixa e, no segundo dia, € 41 a mais do que os registados no sistema informática, tendo a trabalhadora informado, no primeiro caso, que € 25 pertenciam aos trocos da loja.
- 1.8. A nota de culpa refere ainda que, *após a arguida ser confrontada com os factos e o momento em que entrou de baixa médica, a facturação da loja disparou, passando surpreendentemente a facturar mais cerca de € 100,00 diários.*
- 1.9. A entidade empregadora entende que a trabalhadora, através da sua conduta, violou as alíneas *a), c), d), e) e g)* do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, configurando justa causa para despedimento ao abrigo das alíneas *a), d) e e)* do n.º 3 do artigo 396.º do referido Código.
- 1.10. Em resposta à nota de culpa, a trabalhadora refere: *foi com espanto que recebi esta nota de culpa, bem como os argumentos nela mencionados. Sempre desempenhei as minhas funções com mérito, aliás como está mencionado no 17.º ponto da nota de culpa.*
- 1.11. A trabalhadora refere ainda: *discordo em pleno dos motivos mencionados para este meu despedimento e recordo-vos que isto só sucedeu porque não quis em momento algum negociar convosco a minha saída da empresa mesmo quando por várias vezes fui convidada a fazer uma carta de despedimento visto que estava numa situação desfavorecida.*
- 1.12. Mais refere a arguida: *cometi um grande erro quando aceitei ir trabalhar, mesmo estando de baixa nos dias 15 e 16 de Novembro de 2004, pois alegaram falta de pessoal, e eu, agi de boa fé ao querer ajudar-vos ... Que mecanismos foram utilizados pela vossa informática para chegar a essas conclusões não sei, o que é certo é que o supervisor da loja, que até à data nunca tinha feito o fecho de caixa comigo reservou esses dois dias para o fazer e com previsões futuristas, pois sabia exactamente o montante que estaria a mais na caixa.*
- 1.13. Foram ouvidas três testemunhas arroladas pela empresa, designadamente, a directora de recursos humanos da entidade arguente, o responsável pelo departamento informático da referida entidade e o supervisor das lojas.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.2. Um dos considerandos da referida Directiva refere que ... *o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.*
- 2.3. Cumprindo a obrigação constante da norma comunitária, a legislação nacional contempla uma especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao determinar que o despedimento por facto imputável àquelas trabalhadoras se presume feito sem justa causa (cfr. n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).
- 2.4. Dispõe ainda o n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências acima referidas é, de acordo com o n.º 1 do artigo 496.º do Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).
- 2.5. A trabalhadora é acusada de ter furtado *despudoradamente quantias de valor significativo e lesado interesses sérios da empresa, prejudicando grave e consideravelmente a produtividade da sua entidade patronal*, de ter desobedecido ilegítima e gravemente às ordens dos superiores hierárquicos por ter ordens expressas para apenas fazer operações de facturação de produtos vendidos, de ter demonstrado grave e repetido desinteresse pelo cumprimento, com a diligência e seriedade devidas, das obrigações inerentes ao exercício das suas funções e de ter faltado gravemente à consideração e respeito à entidade empregadora e superiores hierárquicos, que nela depositaram a necessária confiança ao desempenho das funções de chefe de loja e responsável pela caixa.
- 2.6. Considera a entidade empregadora que o comportamento da arguida tornou impossível a subsistência da relação de trabalho, por quebra da relação de confiança.
- 2.7. Ora, no caso vertente, afigura-se que a aplicação da sanção de despedimento não se encontra suficientemente fundamentada. De facto, do pro-

cesso disciplinar enviado à CITE não fazem parte elementos comprovativos das alegadas infracções cometidas pela trabalhadora entre os dias 8 a 14 de Novembro de 2004, designadamente, e a título exemplificativo, poderiam ter sido incluídas no processo cópia das folhas de caixa referentes a tais dias.

- 2.8. Se é verdade que as testemunhas arroladas pela empresa confirmam o teor da nota de culpa, também é verdade que a trabalhadora arguida, na resposta à nota de culpa, nega qualquer envolvimento nas infracções de que é acusada, nomeadamente declarando: *várias vezes fui convidada a fazer uma carta de despedimento visto que estava numa situação desfavorecida porque estava grávida.*
- 2.9. 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 quanto precede, a CITE formula as seguintes conclusões:

- 3.1. A Comissão emite o presente parecer ao abrigo do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, na sequência de reabertura do processo disciplinar, de acordo com o n.º 2 do artigo 436.º do Código do Trabalho.
- 3.2. A CITE entende que a entidade empregadora não ilidiu a presunção legal consagrada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, não podendo considerar-se que o despedimento da trabalhadora, a efectivar-se com base no processo disciplinar analisado, não constituirá uma discriminação com base no sexo, por motivo de maternidade, sendo, deste modo, desfavorável ao despedimento da trabalhadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 9 DE NOVEMBRO DE 2005

PARECER N.º 61/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 70 – DG/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 21 de Outubro de 2005, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., nos termos referidos em epígrafe, por parte da ..., L.^{da}.
- 1.2. Foi nomeado um instrutor para o processo, em 9 de Junho de 2004 (cfr. folha n.º 1 do processo).
- 1.3. A nota de culpa foi recebida pela trabalhadora arguida, em 16 de Junho de 2004 (cfr. cópia do aviso de recepção constante na folha n.º 4 do processo).
- 1.4. A resposta à nota de culpa foi enviada pela trabalhadora à empresa, em 28 de Junho de 2004 (cfr. cópia do envelope remetido, carimbado pelos correios)
- 1.5. As diligências requeridas pela trabalhadora, em sede de resposta à nota de culpa, decorreram entre o dia 6 de Julho de 2004 e o dia 14 de Julho de 2004, tendo sido ouvidas, durante tal período, as testemunhas indicadas (cfr. folhas 12 a 23 do processo), bem como foi feita a junção aos autos de uma declaração da empresa que refere que a arguida não tem antecedentes disciplinares (cfr. folha 10 do processo).
- 1.6. A última diligência processual é datada de 21 de Julho de 2004 e corresponde ao relatório final (cfr. folhas 25 a 28 do processo).

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Nos termos do n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho, *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.*

Ora, no caso *sub judice*, afigura-se como inequívoco que, de acordo com a referida norma, caducou o exercício da acção disciplinar, porquanto a empresa teve conhecimento dos alegados factos cometidos pela trabalhadora em 5 de Junho de 2004, tendo a arguida recebido a nota de culpa em 16 de Junho do mesmo ano. Para além do referido e, conforme já aludido, a última diligência processual (relatório final) é datada de 21 de Julho de 2004. Passaram, até à presente data, 15 meses.

2.2. Por outro lado, de acordo com o n.º 2 do mencionado preceito legal, a *infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar (...)*.

De facto, tendo passado cerca de 16 meses desde a data em que alegadamente tiveram lugar os factos, o exercício da acção disciplinar deve ainda considerar-se prescrito ao abrigo do preceito supra-referido.

2.3. Assim, tendo em consideração o exposto, a CITE não analisa a matéria substancial por se entender que ocorreu caducidade do direito ao exercício da acção disciplinar e prescrição da infracção disciplinar, conforme referido.

III – CONCLUSÃO

3.1. Atendendo ao que precede, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida na empresa ... L.^{da}, ..., por considerar que, no caso *sub judice*, a referida sanção configuraria uma discriminação em função do sexo, por motivo de maternidade, violadora dos princípios contidos no n.º 2 do artigo 22.º e no n.º 1 do artigo 23.º, ambos do Código do Trabalho, que consagram o direito à igualdade e a proibição de discriminação, respectivamente.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 9 DE NOVEMBRO DE 2005

PARECER N.º 62/CITE/2005

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 64 – FH/2005

I – OBJECTO

1.1. A CITE recebeu da direcção de loja da empresa ..., S.A., em 13 de Outubro de 2005, pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário, apresentado pela trabalhadora do sector de frente loja, ..., a prestar trabalho no estabelecimento comercial de ..., propriedade do ..., nos seguintes termos:

(...)

1. *O período de abertura do estabelecimento em causa é, diariamente, das nove às vinte e três horas, com excepção dos Domingos e feriados que é das nove às treze horas.*
2. *O número de empregados do sector de frente loja a que pertence a trabalhadora em causa é, neste momento, de setenta e seis.*
3. *Sendo que sessenta e cinco são mulheres, das quais dezanove são mães trabalhadoras, com filhos menores de 12 anos.*
4. *O nosso estabelecimento, em Novembro de 2003, e porque o afluxo de clientes se processa com mais intensidade a partir do fim da tarde, hora de saída dos empregos, alterou os horários dos operadores de caixa (frente de loja), de modo a aumentar a capacidade de resposta (atendimento) da loja nesse período do dia.*
5. *Assim sendo, a maior parte dos horários a cumprir pelas trabalhadoras dessa área passou a cobrir o período das dezoito às vinte e três horas, sendo que cerca de cinquenta e cinco trabalhadoras terminam o seu horário de trabalho após as vinte horas e treze até essa hora.*
6. *Aquelas trabalhadoras que praticavam um horário das nove às dezanove horas passaram a iniciar o seu período de trabalho às dez horas e a terminar às vinte horas (com um intervalo de descanso de duas horas).*
7. *Contudo, cumpre realçar que este horário exclusivamente diurno é praticado apenas por trabalhadoras com uma situação familiar que as impede de trabalhar à noite, num total de oito.*
8. *Tendo sido implementado em benefício das trabalhadoras nessa situação.*
9. *E não fora a obrigação de cumprir com o período de abertura estabelecido para a loja, nunca haveria trabalhadoras a trabalhar das nove às dezanove horas, no sector da frente de loja, a que pertencem a requerente.*

10. *Que porém, são apenas duas, sendo igualmente mães e trabalhadoras, com uma situação similar àquela.*

(...)

Face a todo o exposto, (...) o facto de ser possível ao cônjuge da trabalhadora e empregado de uma empresa associada terminar o seu horário de trabalho às dezoito horas, de modo a poder dar assistência ao filho quando a requerente está ausente (...); dado que o horário de trabalho atribuído à trabalhadora ... e seu marido, desde Julho de 2004, lhes permitir em duas semanas por mês prestar apoio em simultâneo ao seu filho e nas restantes semanas fazê-lo alternadamente. Por outro lado, informa-se que existem trabalhadoras da mesma secção da requerente, em que os seus cônjuges também prestam trabalho no ..., as quais praticam horário em tudo idêntico ao atribuído à requerente.

(...)

1.1.1. O conteúdo do requerimento de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora, com data de envio postal em 8/9/2005, é em síntese o seguinte:

(...)

Venho com a presente carta demonstrar a minha discórdia com o horário apresentado. Sucede que sou mãe de uma criança com 4 anos de idade, que necessita do apoio quer da mãe quer do pai.

(...)

Posto isto, rogo a Vossa Excelência que se digne organizar o meu horário de trabalho, tendo em atenção o início (9 horas da manhã) e o fim da sua execução (19 horas da tarde).

Em conformidade com o acima exposto, o horário poderá ser elaborado de qualquer das formas, tendo apenas em atenção aquele limite horário todos os dias da semana.

Para tal poderão ser adoptados os seguintes critérios:

1.º *Entrada às 9 horas da manhã e saída às 19 horas da tarde todos os dias da semana, com intervalo de 2 horas para refeição.*

2.º *Entrada às 10 horas da manhã e saída às 19 horas da tarde todos os dias da semana, com redução do intervalo para refeição, ou em alternativa completar o horário aos domingos.*

(...)

1.1.2. Da intenção de recusa enviada à trabalhadora, e recebida por esta, em 29 de Setembro de 2005, constam, sucintamente, os seguintes argumentos:

(...)

Tal solicitação já havia, por si, sido formulada no ano transacto, tendo-lhe sido transmitida a intenção de recusa do requerimento por parte do ...; intenção esta que veio a ter parecer favorável da CITE

(Parecer n.º 37/CITE/2004), após ter sido sujeita a parecer prévio, por esta entidade.

Os motivos de tal intenção assentaram nos seguintes factos:

1. Existência de 8 trabalhadoras da mesma área de actividade que a sua, que já usufruem desse sistema de horários.
2. O cumprimento deste horário exclusivamente diurno ser praticado apenas por trabalhadoras com uma situação familiar que as impede de trabalhar à noite.
3. E não fora a obrigação de cumprir com o período de abertura estabelecido para a loja, nunca haveria trabalhadoras, a trabalhar das nove às dezanove horas, no sector da frente de loja, ao qual pertence.
4. Que, porém, e mesmo assim, são apenas duas (no horário das nove às dezanove horas), sendo igualmente mães e trabalhadoras, com uma situação similar à sua.
5. Que o seu marido também trabalha no ..., para uma empresa sua associada e porque as suas funções o permitem, haveria a possibilidade de o mesmo cumprir um horário compatível com o encerramento do infantário.
6. Que a empresa se comprometeria "a 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".

Assente nestes motivos, e até Julho de 2005, foi-lhe atribuído a si e ao seu marido um horário de trabalho que durante duas semanas por mês, lhe permitia sair às 18:00h, juntamente como seu marido, e nas duas restantes semanas permitia que a Sr.^a ou o seu marido, acompanhassem alternadamente o vosso filho após o fecho do infantário. É também pretensão da empresa que a Sr.^a e o seu marido continuem a praticar este horário, que permite a ambos, nalgumas semanas do mês, dar apoio simultâneo ao vosso filho após as 18:00. Mediante este requerimento e mantendo-se na íntegra todos os motivos que estiveram na génese da intenção de recusa de atribuição de horário flexível, em anterior requerimento, cabe a esta empresa informar que é sua intenção recusar a presente pretensão, por si apresentada.

(...)

- 1.1.3. Em 7 de Outubro de 2005, é recebida na empresa a apreciação escrita da trabalhadora à exposição dos motivos, cujo conteúdo é sucintamente o seguinte:

(...)

- 3.º *A criança tem 4 anos e atravessa uma fase que necessita muito do apoio psicológico dos pais, pois não tem ainda o discernimento necessário para poder compreender o porquê da ausência da mãe à noite em casa.*
- 4.º *Posto isto, peço que compreendam o desamparo desta criança em relação ao afecto maternal.*
- 5.º *Não obstante a requerente ser casada com o progenitor do menor, e este se encontrar com possibilidades de voltar a casa depois das 18 horas, o certo é que o papel da mãe na educação e assistência da criança é insubstituível, até porque é a requerente que confecciona as refeições, trata da higiene diária do menor e que por fim o deita.*
- 6.º *Assim, se a requerente continuar a executar o horário que lhe fora estipulado, a criança terá de alterar os seus hábitos, e tendo em atenção a sua idade em nada beneficiaria o seu carácter psicológico.*
- 7.º *Contudo, e focando agora os motivos que foram apontados por V. Ex.a na recusa do pedido de flexibilidade de horário, refere que existem 8 trabalhadoras da mesma área que a da requerente, que já usufruem desse sistema de horários, assim sendo porque não poderá a requerente também usufruir desse sistema?*
- 8.º *Pois, entre essas 8 funcionárias encontram-se casos de operárias que foram admitidas ao serviço da loja há sensivelmente pouco tempo e se a loja precisava de pessoal para o horário nocturno então não se compreende como essas funcionárias apenas cumprem um horário que se alonga até às 20 horas.*
- 9.º *Um outro motivo apontado é que são apenas duas funcionárias na situação da requerente que beneficiam do horário por esta requerido, o que na realidade são mais.*
- 10.º *Conquanto, não se compreende o facto de aceitarem o pedido de flexibilidade de horário de algumas funcionárias, e não aceitarem o pedido da requerente.*
- 11.º *Alega a direcção da loja que o marido da requerente trabalha para uma empresa associada do ..., e que as suas funções lhe permitem ter um horário compatível com o encerramento do infantário.*
- 12.º *Na verdade, o que esteve na base do requerimento datado a 8 de Setembro de 2005 não era o facto acima apontado, como referem o encerramento do infantário, mas sim o apoio psicológico por ambos os progenitores da criança.*
- 13.º *Assim sendo, e como já foi referido, o apoio do pai não substitui o da mãe, pelos motivos já referidos, mas mesmo que assim não se compreenda, (...) podem gozar de horário flexível ambos os progenitores.*

14.º *Assim, e mesmo sendo do interesse da empresa elaborar um horário de trabalho que permita ao cônjuge da requerente ou à requerente acompanhar o menor alienadamente, isto não só prejudica o próprio menor como estará a dar azo à separação da família.*

(...)

16.º *Contudo, neste momento, a requerente, com o horário que lhe fora estabelecido, não consegue conciliar a vida profissional com a vida familiar, o que se assim continua parece que só será deferido o seu pedido quando esta se vir desamparada do seu companheiro e cônjuge, ou seja, quando for decretado o seu divórcio.*

17.º *Por último, importa ainda referir que não se compreende a atitude da direcção da loja face à requerente, uma vez que:*

– *Após o nascimento da criança (há 4 anos atrás) a direcção da loja estabeleceu para a requerente o seguinte horário, das 9 horas da manhã às 19 horas.*

– *Acontece que houve entretanto uma mudança na direcção (mais/menos 2/3 anos), e foi a partir dessa altura que o horário da requerente foi alterado, sem qualquer explicação, retirando-lhe desta feita o seu direito.*

(...)

- 1.2. A empresa submete o presente processo à CITE, em 13 de Outubro de 2005, cumprindo o prazo indicado no n.º 6 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, ainda que, embora notificada da intenção de recusa, em 29 de Setembro de 2005, só em 7 de Outubro a trabalhadora apresenta à empresa a apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que *1. Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes. Também o disposto na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores, que – *Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.*

2.2. Para concretização dos princípios constitucionais enunciados, e sob a epígrafe *Tempo de trabalho*, prevê o artigo 45.º do Código do Trabalho, o direito 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.

2.2.1. 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 de um regime de trabalho especial, com um limite de dois ou três anos, consoante se trate de menos de três filhos ou se trate de três filhos ou mais;
- Declarar que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

2.2.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

Além do dever de fundamentação da recusa, e sempre que esta ocorra, é ainda obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, 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 formulou².

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 justificativo³.

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 e 6 do referido artigo 80.º da lei regulamentar, cabe analisar os conteúdos, tanto do

¹ Vide artigos 1.º, 110.º e seguintes da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

² Vide n.ºs 6 e 9 do artigo 80.º da Lei.n.º 35/2004, de 29 de Julho.

³ Vide n.º 3 do artigo 80.º da Lei.n.º 35/2004, de 29 de Julho.

pedido formulado pela trabalhadora, como da intenção de recusa emitida pela empresa, e respectiva apreciação escrita à exposição de motivos, que a empresa aceita, ainda que extemporaneamente.

2.3.1.1. Quanto ao pedido formulado pela trabalhadora, esta requer a atribuição de um horário com início às 9.00h e término às 19.00h, ou com início às 10.00 h e término às 19.00 h, com redução do intervalo para refeição ou, em alternativa, completar o horário aos domingos.

2.3.1.2. Quanto à intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora, alega esta que:

- 1 – Existem 8 trabalhadores da mesma área de actividade que já usufruem desse sistema de horário;
- 2 – O horário exclusivamente diurno é praticado apenas por trabalhadoras com uma situação familiar que as impede de trabalhar à noite;
- 3 – Que são apenas duas trabalhadoras no horário das 9.00 h às 19.00 h;
- 4 – Que o marido da trabalhadora, funcionário de empresa associada ao ..., tem possibilidade de cumprir um horário compatível com o encerramento do infantário;
- 5 – Que é pretensão da empresa a manutenção do horário flexível que permite a ambos, nalgumas semanas do mês, dar apoio simultâneo ao filho após as 18.00 h.

2.3.2. Quanto à questão levantada pela empresa, e já em sede de envio do processo a esta Comissão, sobre a não indicação do período pelo qual a trabalhadora pretende gozar o direito a uma flexibilidade de horário, refere-se que tal questão deveria ser suscitada em sede de comunicação da intenção de recusa.

2.3.3. Atendendo aos motivos que a empresa indicou, no ano transacto, e que constam do Parecer n.º 37/CITE/2004, sobre idêntico pedido da trabalhadora, emitido em 3 de Agosto de 2004, a CITE considerou que da argumentação da empresa se colhia que a pretensão da requerente a ser satisfeita iria provocar dificuldades de funcionamento face ao sistema de horários de abertura do estabelecimento. Assim, e como a empresa se declarou disposta a elaborar um horário flexível, ainda que com esta solução não tenha satisfeito integralmente o pedido da trabalhadora, esta Comissão entendeu ter-se 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 actividade profissional com a vida familiar.

2.3.4. Em face do novo requerimento da trabalhadora, a empresa mantém a argumentação já apresentada no ano transacto a esta Comissão, muito embora não mencione todos os motivos na intenção de recusa, objecto desta análise, mas que foram alegados no Processo n.º 37/2004, e que constam do Parecer n.º 37/CITE/2004, para o qual remete genericamente, e que é do conhecimento da trabalhadora requerente.

Nestes termos, e atendendo a que, por um lado, a trabalhadora presta o seu trabalho no sector de frente de loja (operadores de caixa), que o horário de abertura ao público compreende-se entre as 9.00h e as 23.00h de Segunda a Sábado, e das 9.00h às 13.00h aos Domingos e feriados, e por outro lado, o aumento de afluxo de clientes a partir do fim da tarde, aceita-se que a concessão do horário requerido pela trabalhadora provocará dificuldades no funcionamento da empresa, tanto mais que, tratando-se de uma empresa cujo funcionamento é generalizadamente conhecido, permite qualificar os factos alegados como fundamentados, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 87.º do Código do Procedimento Administrativo, sobre isenção de prova para factos notórios.

2.3.5. Uma vez que a empresa pretende manter o horário que atribuiu à trabalhadora até Julho de 2005, e que permite a esta e ao seu marido em algumas semanas do mês, dar apoio simultâneo ao filho após as 18.00h, não subsistem razões novas que justifiquem a alteração da decisão tomada por esta Comissão no Parecer n.º 37/CITE/2004, reiterando-se desta forma o entendimento em como, pese embora não se tenha satisfeito integralmente o pedido da trabalhadora, ter-se-á 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 actividade profissional com a vida familiar.

III – CONCLUSÃO

3.1. Pelas razões indicadas nos pontos antecedentes, a CITE emite parecer prévio favorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, nos termos requeridos pela trabalhadora ..., desde que a empresa ..., S.A. garanta a esta a prática do horário de trabalho referido no ponto 2.3.5. deste parecer.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 9 DE NOVEMBRO DE 2005

PARECER N.º 63/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 71 – DP-C/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 24 de Outubro de 2005, a CITE recebeu da Direcção Administrativa de Pessoal da empresa ..., L.^{da}, pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera, ..., a exercer funções de Operadora de Registo de Dados (1.º Nível), no âmbito de um processo de despedimento colectivo abrangendo sete trabalhadores, dos quais três mulheres e quatro homens.
- 1.2. Esta empresa tem por actividade o desenvolvimento de projectos, a maior parte de curta duração, tais como promoções, organização de eventos, contratando colaboradores pontualmente para assegurar tais trabalhos, e invoca como motivo do recurso ao despedimento colectivo o facto de o contrato de prestação de serviços que celebrou com o seu cliente, a empresa ..., S.A., em 1 de Outubro de 2000, terminar no próximo dia 30 de Novembro do corrente ano, por iniciativa da ..., não possuindo a empresa outro cliente na área do *call center* onde possa reafectar a trabalhadora, bem como os restantes trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, com os quais não foi possível chegar a um mútuo acordo para a cessação do contrato de trabalho.
 - 1.2.1. Foi o facto de deter este contrato de prestação de serviços relativo ao funcionamento do *call center* da ..., que determinou a realização dos contratos de trabalho, pois que sem a referida prestação de serviços, a empresa não teria contratado os referidos trabalhadores.
Tal facto constava do contrato de trabalho, tendo sido reconhecido e aceite pelos trabalhadores que foram contratados especificamente para este efeito, primeiro através de contratos a termo certo que se convolveram em contratos sem termo.
 - 1.2.2. Atendendo à actual reduzida dimensão da empresa e não possuindo esta nenhum outro cliente onde possa reafectar os trabalhadores com funções de Operador de Registo de Dados (1.º Nível), com vista ao encerramento da secção/estrutura constituída para executar o serviço de funcionamento do *call center* do cliente ..., serão extintos os postos de trabalho por motivos de mercado – forte redução da actividade da empresa, tornando-se necessário recorrer ao processo de despedimento colectivo.

1.2.2.1. Tratando-se de proceder ao encerramento de uma secção/ /estrutura equivalente, tal comporta a extinção de todos os postos de trabalho.

Assim, os cinco contratos a termo ainda existentes cessarão na data da sua caducidade, sendo que dois deles cessam ainda no decurso do mês de Novembro.

Os três restantes, a empresa admite a possibilidade de antecipar a data de cessação, pagando aos trabalhadores todas as quantias devidas até à data final do contrato.

No ano de 2004, ocorreram a caducidade de cinco contratos e duas rescisões por mútuo acordo, e no ano de 2005, a caducidade de sete contratos, três rescisões por iniciativa do trabalhador e uma rescisão por mútuo acordo.

1.2.3. Para o efeito, e não existindo comissão de trabalhadores, nem comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores, a empresa empregadora comunicou, aos trabalhadores abrangidos, a intenção de proceder ao despedimento, através de cartas datadas de 27 de Setembro de 2005, onde se inclui a carta dirigida à trabalhadora ...

1.2.3.1. No conteúdo da carta, encontra-se mencionada a descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo, e a indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento, com efeitos a partir de 30 de Novembro, data essa em que estará à disposição da trabalhadora a compensação prevista no n.º 1 do artigo 401.º do Código do Trabalho.

1.2.4. Também com data de 27 de Setembro de 2005, é junto ao processo carta para envio de cópia das comunicações efectuadas aos trabalhadores e restante documentação, dirigida à Direcção-Geral do Emprego e Relações de Trabalho, de onde constam:

- Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo;
- Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais, de onde consta a trabalhadora com indicação de gozo de licença por maternidade;
- Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir;
- Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;
- Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;

- Indicação do método de cálculo da indemnização a conceder aos trabalhadores a despedir.

1.3. Em 11 de Outubro de 2005, realizou-se a primeira reunião de negociações, constando da respectiva acta sucintamente o seguinte:

- Por alteração na direcção da ..., esta reequacionou a colaboração com a ..., pretendendo um funcionamento diferente do *call center*, designadamente que o mesmo fosse realizado fora das suas instalações. A ... apresentou proposta de acordo com os novos parâmetros, tendo a ... optado por outra entidade;
- A intenção de revogar a prestação de serviços foi conhecida em Julho, tendo o director da ... promovido reuniões individuais com os dez trabalhadores com contratos sem termo numa tentativa de estabelecer um acordo para a cessação dos respectivos contratos de trabalho, tendo proposto uma compensação de 1,3 vencimento mensal x número de anos de antiguidade;
- Nos dias 6 e 7 de Setembro, realizaram-se novas reuniões individuais, tendo sido proposto 1,5 vencimento mensal x número de anos de antiguidade, sendo que dois aceitaram a cessação dos referidos contratos;
- Os restantes trabalhadores fizeram contrapropostas incomportáveis para a ...;
- O representante da Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho referiu que o processo reúne os requisitos formais, não lhe cabendo a pronúncia quanto à fundamentação. Mencionou que a designação *outsourcing* é uma designação comercial não sendo uma figura juridicamente tratada no direito português;
- O advogado representante dos oito trabalhadores referiu que o despedimento é nulo por falta de objecto na medida em que considera que estes trabalhadores não têm vínculo contratual com a ... mas sim com a ..., e nesses termos não vão aceitar a compensação.
- A representante da empresa mencionou que havia sido realizada uma acção inspectiva pela IGT em Dezembro de 2004 e que na comunicação que havia sido dirigida à ... é mencionado explicitamente pelo Sr. Inspector que os trabalhadores se encontravam sob as ordens e direcção desta;
- No seguimento de informação da ..., e com efeitos a partir de 13 de Outubro, os trabalhadores passariam a estar dispensados do cumprimento do dever de assiduidade, sem diminuição dos seus direitos, tendo sido entregue uma carta a cada um dos trabalhadores presentes.

1.4. Em 18 de Outubro de 2005, deu-se seguimento à reunião de 11 de Outubro, e da qual consta sucintamente que:

- O advogado representante dos sete trabalhadores, reafirmou a nulidade absoluta do presente processo por total ausência de objecto, não se justificando a presença dos trabalhadores na reunião, na medida em que o seu vínculo contratual se estabelece com a ... e não com a ...;
- A representante da empresa procedeu à entrega de cópias dos contratos de trabalho celebrados com os trabalhadores;
- Foi celebrado por mútuo acordo a cessação do contrato de trabalho celebrado com o trabalhador ..., com efeitos a partir de 30 de Novembro de 2005.

1.5. Vem junto ao presente processo a cópia de oito contratos de trabalho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.¹

Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

2.1.1. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Cabe à CITE, por força da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, emitir o parecer referido.

2.2. Por determinação do artigo 397.º do Código do Trabalho, considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente, abrangendo pelo menos dois ou cinco trabalhadores, conforme a dimensão da empresa, ou sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2.2.1. São considerados motivos de mercado, nomeadamente, a redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado.

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

- 2.3. O presente processo de despedimento colectivo é motivado pelo facto da não renovação do contrato de prestação de serviços existente entre a ... e a ..., o que origina uma forte redução da actividade da empresa, e que implica o encerramento da secção/estrutura constituída para executar o serviço de funcionamento do *call center* desta, dado ser a único cliente da empresa na área referida, e assim estar inviabilizada a possibilidade de reafectar os trabalhadores envolvidos no despedimento colectivo.
- Este facto é subsumível ao normativo legal supramencionado nos pontos 2.2. e 2.2.1., não tendo sido objecto de contestação por parte dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento e representados por mandatário nas reuniões de negociação.
- 2.4. Os contratos de trabalho que constam do presente processo vêm assinados pela empresa requerente deste parecer e pelos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, designadamente o contrato assinado pela trabalhadora puérpera, tendo todos por objecto a prestação de trabalho como Operador de Registo de Dados (1.º Nível).
- 2.5. Dos oito trabalhadores abrangidos pelo despedimento, três são mulheres e cinco são homens.
- 2.6. A análise do processo submetido a esta Comissão permite concluir que foram cumpridos os procedimentos legais estipulados no artigo 419.º e seguintes do Código do Trabalho, e que o despedimento abrange a totalidade dos trabalhadores da secção/estrutura a encerrar naquela empresa.
- 2.7. Muito embora seja alegado pelo mandatário dos trabalhadores que o presente despedimento colectivo é nulo por falta de objecto na medida em que considera que estes não têm vinculo contratual com a ... mas sim com a ..., nos termos definidos no n.º 1 do artigo 435.º do Código do Trabalho, a ilicitude do despedimento só pode ser declarada por tribunal judicial em acção intentada pelo trabalhador, e nestes termos não compete à CITE a análise da sua eventual existência.
- É pois, com base nos argumentos expendidos que se conclui não existirem indícios de discriminação com base no sexo em virtude da maternidade no despedimento colectivo que abrange a trabalhadora puérpera, ...

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável à inclusão da trabalhadora puérpera ..., no processo de despedimento colectivo promovido pela empresa ..., L.^{da}.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 9 DE NOVEMBRO DE 2005

PARECER N.º 64/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 68 – DP-C/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 19.10.2005, a CITE recebeu da Administração da ..., S.A. cópia de um processo de despedimento colectivo em que se incluem 2 trabalhadoras puérperas e 5 lactantes, tendo, entretanto, todas chegado a acordo na cessação do contrato de trabalho, excepto a trabalhadora puérpera, ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A referida empresa dedica-se ao *fabrico e comercialização de cablagens para veículos automóveis*, sendo a *única fornecedora de cablagens principais para o monovolume construído pela ... (o “MPV”), constituindo esta o único cliente daquela, em praticamente cem por cento da produção e facturação da empresa.*
- 1.3. Acontece que o aludido monovolume *encontra-se em fase descendente de produção e comercialização e deixará de ser vendido presumivelmente em 2007*, sendo certo que *quanto à produção das cablagens do novo veículo que vai ser comercializado pela ... – não foi atribuída à ...*
- 1.4. Tem-se verificado um decréscimo dos níveis de facturação da empresa, que *entre 2002 e 2004 atingiram aproximadamente 30%.*
- 1.5. *Em 2005, já se verificaram 8 dias de paragem total da produção, resultantes da inexistência de encomendas por parte da ..., paragem essa que não foi compensada com o aumento do período de trabalho noutros dias.*
- 1.6. *O volume de negócios previsto para 2005 é aproximadamente menos 20% que no ano anterior, e no primeiro semestre de 2005, a empresa registou resultados negativos no montante de € 3.548.528,15.*
- 1.7. *Presentemente a empresa tem 923 trabalhadores e recebe a prestação de 17 trabalhadores em regime de trabalho temporário, não tendo qualquer trabalhador contratado a termo, e pretende proceder ao despedimento colectivo de 314 trabalhadores, dos quais 253 prestam funções nas linhas de produção correspondentes ao 2.º turno fixo, que encerram e os restantes 61 postos de trabalho, à excepção de 4, que pertencem à área de produção.*

- 1.8. A empresa entende que se verifica *uma comprovada redução da sua actividade provocada pela diminuição da procura de bens e serviços e um desequilíbrio económico-financeiro, o que constitui motivo de mercado e estrutural para despedimento colectivo, nos termos do n.º 1 e das alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 397.º do Código do Trabalho.*
- 1.9. A Comissão de Trabalhadores reconhece as dificuldades da empresa e pugna por condições mais benéficas para os trabalhadores a despedir, não pondo em causa a legalidade do despedimento colectivo em apreço, nomeadamente o despedimento da trabalhadora puérpera, objecto do presente parecer.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

A empresa fundamenta o despedimento colectivo em motivos de mercado e estruturais, provocados pela diminuição da procura de bens e serviços, nos termos do n.º 1 e das alíneas *a) e b)* do n.º 2 do artigo 397.º do Código do Trabalho.

- 2.1. A empresa cumpriu todos os requisitos constantes dos artigos 419.º e 420.º do Código do Trabalho, sendo de realçar a preocupação de não despedir trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes que não prestassem funções nas linhas de produção correspondentes ao 2.º turno fixo, que foi encerrado.
- 2.2. Assim, não se vislumbra qualquer tipo de discriminação em função do sexo, por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora puérpera no presente procedimento de despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora puérpera ... no procedimento de despedimento colectivo promovido pela empresa ..., S.A.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 9 DE NOVEMBRO DE 2005

PARECER N.º 65/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 72 – DL/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 28 de Outubro de 2005, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos mencionados em epígrafe, formulado pelo ..., S.A., quanto à sua trabalhadora lactante ...
- 1.2. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida.
- 1.3. Em 5 de Novembro de 2005, a CITE contactou telefonicamente os serviços da empresa e solicitou a junção aos autos dos elementos indicados no fax anexo ao processo disciplinar. O pedido foi reiterado por escrito à direcção do ... e à trabalhadora.
- 1.4. No dia 7 de Novembro de 2005, a CITE recebeu uma carta da empresa a remeter os originais dos cartões de ponto respeitantes aos meses de Janeiro a Julho de 2005, relativos à citada trabalhadora.
- 1.5. Na mesma data, a CITE recebeu um fax do ... informando que os dias de faltas injustificadas foram objecto de desconto ao longo dos meses. Mais informou que a trabalhadora arguida não apresentou resposta à nota de culpa.
- 1.6. Em 9 de Novembro de 2005, os serviços da CITE solicitaram ao ... a junção aos autos de cópia dos horários de trabalho praticados pela trabalhadora, relativos aos meses em que ocorreram as faltas, bem como de informação sobre a data em que a trabalhadora iniciou as dispensas para amamentação e o período diário de gozo, sendo a trabalhadora informada disso.
- 1.7. Em 10 de Novembro de 2005, a CITE recebeu um fax da empresa a remeter os elementos indicados no ponto 1.6. do parecer.
- 1.8. A trabalhadora arguida não respondeu às comunicações escritas que lhe foram enviadas pela CITE.
- 1.9. A trabalhadora que exerce as funções de operadora de hipermercado, na secção de têxtil lar, foi admitida ao serviço da arguente para praticar um horário de trabalho de oito horas diárias, com direito a um dia de descanso semanal e a um dia de descanso semanal complementar.
Por exercer o direito a dispensa de 2 horas para amamentação, pratica um horário de trabalho de seis horas diárias.
- 1.10. A trabalhadora arguida foi suspensa das suas funções, em 21 de Setembro de 2005.

1.11. A acusação feita à trabalhadora e constante da nota de culpa, refere-se a faltas injustificadas dadas pela mesma no período compreendido entre 19 de Janeiro de 2005 e 24 de Julho de 2005, totalizando 10 dias de trabalho, 11 horas e 5 minutos.

1.11.1. Segundo a entidade patronal as faltas foram dadas sem autorização e consideradas injustificadas, nos meses, dias e horas, conforme o quadro seguinte:

Mês	Dia	Horas	Tempo não cumprido
Janeiro	19	1 h 30 m	3 h 50 m
	27	2 h 20 m	
Fevereiro	01	6 h 00 m	18 h 00 m
	17	6 h 00 m	
	18	6 h 00 m	
Abril	11	6 h 00 m	6 h 00 m
Maio	05	1 h 00 m	11 h 30 m
	06	30 m	
	11	30 m	
	13	30 m	
	18	30 m	
	20	20 m	
	21	20 m	
	22	2 h 00 m	
	23	3 h 00 m	
	26	2 h 10 m	
	28	20 m	
	30	1 h 00 m	
31	20 m		
Junho	14	3 h 00 m	3 h 00 m
Julho	02	3 h 45 m	47 h 45 m
	04	6 h 00 m	
	05	6 h 00 m	
	06	6 h 00 m	
	09	6 h 00 m	
	10	6 h 00 m	
	11	6 h 00 m	
	13	3 h 00 m	
24	5 h 00 m		

- 1.11.2. A trabalhadora arguida, ao não justificar as faltas dadas, ... *violou intencionalmente o dever de assiduidade* ... e cometeu infracção disciplinar ao violar o disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, tornando impossível a subsistência da relação laboral, sendo intenção da empresa aplicar-lhe a sanção despedimento.
- 1.11.3. A entidade patronal fixou à trabalhadora um prazo de 10 dias úteis, para, querendo, responder por escrito, requerer quaisquer diligências probatórias e consultar o processo na secção de recursos humanos do ... de ...
- 1.12. A trabalhadora não respondeu à nota de culpa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Sem necessidade de se fazerem considerandos sobre a discrepância que existe entre o narrado no ponto n.º 3 da nota de culpa e o constante dos documentos que servem de registo às faltas dadas pela trabalhadora (cartões de ponto), verifica-se que a nota de culpa não refere a data em que a entidade patronal tomou conhecimento das faltas dadas pela trabalhadora. No entanto, em 5 de Novembro de 2005, foi enviado fax à direcção do ... a solicitar informação sobre se os dias de faltas injustificadas foram objecto de desconto ao longo dos meses, que informou em sentido positivo.
- Desta forma, conclui-se que, todos os meses, a arguente tomava conhecimento das faltas dadas pela trabalhadora arguida.
- 2.2. Assim, tendo sido mandado instaurar processo disciplinar à trabalhadora arguida, em 28 de Agosto de 2005 (cfr. fls. 7 dos autos), data em que tinha decorrido um prazo superior ao previsto no n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho, que estabelece: *O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento*, ocorreu a caducidade do procedimento disciplinar quanto às faltas dadas no período compreendido entre 19 de Janeiro e 14 de Junho de 2005.
- 2.3. As faltas ocorridas nos dias 9, 10 e 11 de Julho de 2005 encontram-se justificadas, face ao documento constante a fls. 25 dos autos, uma vez que a trabalhadora esteve em *gozo de folga de compensação*.
- 2.4. Relativamente às restantes faltas injustificadas ocorridas entre 2 de Julho e 24 de Julho, em número de seis, totalizando 29 horas e 18 minutos, verifica-se que o direito de exercício da acção disciplinar não caducou se se tiver em consideração o conteúdo do n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho.

Face ao que precede, cabe verificar se existem factos que justifiquem o despedimento da trabalhadora.

Assim:

- 2.5. Durante o período referido em 2.4. a trabalhadora faltou ao serviço nos dias 2/07, 4/07, 5/07, 6/07, 13/07 e 24/07/05, ou seja, 29 horas e 18 minutos, sem ter avisado ou apresentado qualquer justificação para as faltas dadas. Admite-se que este seu comportamento não tenha sido correcto e que tenha acarretado para a empresa prejuízos e alguma desorganização. No entanto, não resulta provado que as faltas tenham determinado directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa.
- 2.6. Em razão do referido no ponto n.º 2.4. do parecer fica afastada a aplicação da parte inicial da alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, que permite o despedimento com justa causa quando haja *faltas não justificadas ao trabalho que determinem prejuízos ou riscos graves para a empresa ...*, desde que reunidos os pressupostos previstos nos n.os 1 e 2 do mencionado preceito legal, o que não sucedeu, devido às razões apontadas anteriormente.
- 2.7. Face ao que antecede, não se encontram reunidos os pressupostos que possam levar ao despedimento da trabalhadora em questão, não tendo a empresa ilidido a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, considera-se que o ..., S.A. não ilidiu a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que se nos afigura estar-se em presença de discriminação em função do sexo de acordo com o estabelecido no n.º 1 do artigo 27.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora lactante ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 24 DE NOVEMBRO DE 2005

PARECER N.º 66/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Tempo Parcial
Processo n.º 74 – TP/2005

I – OBJECTO

1.1 A CITE recebeu da gerência da empresa ..., L.^{da}, em 31 de Outubro de 2005, pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de trabalho a tempo parcial, apresentado pela trabalhadora, ..., especialista em desenho de ventilação e ar condicionado (Desenhador Projectista), nos seguintes termos:

(...)

Ora, a nossa empresa provou com os fundamentos enviados à trabalhadora que há impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável:

1. O quadro de pessoal é formado por dois desenhadores e dois sócios gerentes engenheiros;

2. O quinto membro do quadro de pessoal (...) é um estagiário de engenharia com contrato a prazo por seis meses (...) informado da intenção da empresa de não lhe renovar o referido contrato.

(...)

5. A nossa empresa reitera que os sócios gerentes concebem as soluções técnicas, fazem o dimensionamento dos equipamentos principais e os desenhadores executam sob a forma de desenho esse projecto de engenharia (ex. desenham e dimensionam as redes e decidem a sua localização e pontos de passagem).

Sucedem que a cada desenhador é entregue um projecto diferente que aquele deve desenvolver, isto é, cada desenhador tem a sua técnica própria, criando um projecto diferente de outro desenhador, já que também comporta uma dose de criatividade.

6. (...) o seu trabalho além de técnico, é criativo e não se limita a concretizar em desenho o que outros pesquisaram (...)

7. É difícil substituir a trabalhadora, dado que (...) é necessário contratar outra pessoa com qualificação técnica a nível de desenho de ventilação e ar condicionado.

(...)

9. Portanto, para contratarmos outro desenhador seria necessário ensinar-lhe o que é desenhar sistemas de ventilação e ar condicionado, não bastando um simples curso de ...

10. O que iria fazer com que a produtividade da empresa ficasse suspensa até o outro trabalhador ter a formação específica.

Se for autorizada a prestação de trabalho a tempo parcial, a nossa empresa veria o nível de produtividade diminuir acentuadamente e conseqüentemente o nosso volume de negócios, dado que não conseguiria com um desenhador a tempo parcial entregar os projectos nos prazos exigidos pelos clientes.

Os projectos têm de ser coerentes e não podem ser desenhados por duas pessoas diferentes, tanto na técnica como na criatividade. Por outro lado, se um desenhador começa a desenhar da parte da manhã, inevitavelmente o desenhador da parte da tarde vai demorar tempo a inteirar-se das tarefas realizadas, o mesmo se passando com o que se segue na execução do trabalho na manhã seguinte e com isso atrasar a entrega do projecto, pôr em risco o cumprimento dos prazos já assumidos e gerar incoerências incompatíveis com a qualidade exigida.

(...)

- 1.1.1. O conteúdo do requerimento de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora, datado de 3 de Outubro de 2005, é em síntese o seguinte:

(...)

Assim, no âmbito do direito que me é conferido (...), solicito a passagem do tempo completo de horário de trabalho para tempo parcial, conseqüentemente passando a prestar os meus serviços diariamente só durante o período da manhã, durante o prazo máximo de dois anos.

(...)

A trabalhadora declara que o seu agregado familiar é composto por dois filhos menores de doze anos, que o pai dos seus filhos não se encontra abrangido pelo regime do trabalho parcial e que o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial não está esgotado.

- 1.1.2. Da intenção de recusa notificada à trabalhadora, em 21 de Outubro de 2005, constam sucintamente os seguintes argumentos:

(...)

Com efeito, após análise do seu pedido, verifica-se que este não está conforme o artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho 2004, pois, por um lado não comprova, por documento, se o outro progenitor está ou não abrangido pelo trabalho a tempo parcial, e por outro lado, tal pretensão a ser autorizada iria diminuir em 25% a produção global da empresa, aumentando para mais do dobro o tempo de realização dos trabalhos que lhe estão atribuídos para realização, pondo em causa a viabilidade da empresa (...)

– A empresa tem por objecto a prestação de serviços na área de projectos de engenharia na especialidade de ventilação e ar condicionado.

- *O quadro de pessoal da empresa é constituído por dois gerentes com formação em engenharia e dois desenhadores.*
 - *A empresa possui dois postos de trabalho de desenho equipados com computador, programas informáticos específicos, mobiliário e outros.*
 - *O trabalho da empresa implica a concepção, o dimensionamento, a descrição e o desenho de um projecto de engenharia contratado por uma empresa privada ou instituição pública, com um período de realização contratualmente estabelecido e o seu não cumprimento implica quebra de compromisso assumido com as implicações legais inerentes.*
 - *Os trabalhos de projecto contratados pela empresa têm tempos de execução de desenho de semanas, meses e até anos dependendo este tempo da sua complexidade e dimensão.*
 - *Os engenheiros (sócios gerentes) concebem e descrevem as soluções técnicas, fazem o dimensionamento dos equipamentos principais e os desenhadores executam sob a forma de desenho o projecto, desenhando e dimensionando as redes, decidindo a localização dos equipamentos principais e secundários, escolhendo os pontos e locais de passagem das redes, dimensionando o seu atravancamento e secções de passagem.*
 - *O trabalho de desenho tem assim uma componente criativa e de responsabilidade pessoal, é realizado sobre uma base concebida pela Arquitectura que tem que ser profundamente conhecida em todos os seus detalhes, tem necessidade técnica de continuidade, coerência em todas as suas fases e de linguagem representativa uniforme.*
 - *As tarefas são dadas aos desenhadores por trabalho contratado. Isto é, o mesmo desenhador começa e acaba um projecto.*
 - *Do atrás exposto resulta evidente a inviabilidade de o mesmo trabalho ser começado numa manhã por um desenhador, ser continuado por outro desenhador à tarde e retomado pelo primeiro na manhã seguinte. Acresce que se por absurdo tal fosse posto em prática resultariam inevitavelmente erros, omissões e incoerências quanto mais não fosse por impossibilidade de transmissão de informação entre eles.*
 - *A preparação de um desenhador para este trabalho específico (ventilação e ar condicionado), para o qual não há cursos de formação especializados, leva anos de aperfeiçoamento, é feita na empresa, é seu investimento e seu património.*
 - *A admissão de um novo desenhador e criação de um novo posto de trabalho não é funcional a médio prazo e economicamente inoportável para a empresa.*
- (...)

1.1.3. Da apreciação escrita à exposição dos motivos, com data de 24 de Outubro de 2005, consta sucintamente o seguinte:

(...)

A)

7. *De facto, a trabalhadora não comprova, por documento, a declaração proferida relativamente ao regime de trabalho do outro progenitor.*
8. *Porém, s.m.o., não o tem de fazer, pois que, a disposição legal em análise não o exige.*

(...)

B)

7. *A trabalhadora tem formação profissional técnica em ...;*
(...)
10. *A trabalhadora foi admitida ao serviço da entidade empregadora por contrato de trabalho celebrado em Fevereiro de 2000.*
11. *Nos termos do referido contrato, a trabalhadora exerce as funções inerentes à categoria profissional de desenhador.*
12. *O horário de trabalho é das 9.00 horas às 18.30, com intervalo para almoço das 12.30 às 14.00.*
13. *A actividade profissional da trabalhadora é a de Desenhadora, cabendo-lhe efectuar o desenho assistido por computador de projectos de instalações mecânicas (ar condicionado, ventilação, aquecimento), instalações de gás e instalações eléctricas, entre outras.*
14. *Ou seja, é a passagem a desenho (efectuado através de computador – programa de computador (...)) do que foi concebido, dimensionado e enumerado como soluções técnicas pelos Engenheiros.*
15. *O trabalho desenvolvido não é criativo, mas sim, simplesmente, técnico.*
(...)
17. *Pelo que não é difícil a substituição da trabalhadora, uma vez que não seria necessário contratar ninguém com um alto nível de qualificação.*
(...)
19. *Quando a empregadora tem um projecto em mãos, normalmente, atribui à trabalhadora a tarefa de desenhar o projecto no que diz respeito a uma especialidade, sendo atribuída outra especialidade a outro funcionário.*
20. *Veja-se, o que pode acontecer no exemplo dos projectos de habitações colectivas, em que a especialidade de ventilação é atribuída (só no que diz respeito ao desenho por computador) à trabalhadora e a especialidade de instalações eléctricas é atribuída a outro trabalhador.*

21. Assim, a trabalhadora começa e acaba um projecto, no que diz respeito ao desenho de uma especialidade e, não o projecto na sua globalidade.
22. Desta forma, a trabalhadora não vê inconveniente, como trabalho técnico que é, em que o trabalho começado de manhã passe para outro trabalhador que o continua da parte da tarde.
23. Ou que da parte da manhã a trabalhadora desenvolva uma especialidade e da parte da tarde outro trabalhador desenvolva outra especialidade.
24. Evitando-se desta forma o inconveniente, que repita-se a trabalhadora não vê que haja, em que o trabalho começado da parte da manhã seja continuado por outro da parte da tarde.
25. Quanto à qualificação e preparação de um desenhador na área específica de (ventilação e ar condicionado) aceita-se que a mesma se faça essencialmente na empresa aperfeiçoando-se diariamente.
26. Contudo, não se pode aceitar que esta característica seja exclusiva desta área, pois, em todas as profissões o que prepara e forma um profissional melhor que qualquer outra formação é o dia a dia da profissional.
(...)
28. Além disso, a eventual criação de novo posto de trabalho poderia ser preenchida por um desenhador mais preparado e especializado na área, até por experiências profissionais anteriores.
(...)
34. Com efeito, ao contrário do que é alegado nos fundamentos da intenção de recusa da empregadora, o quadro de pessoal da empresa é constituído por dois sócios gerentes, dois desenhadores e mais um engenheiro.
(...)
36. Bem como a empregadora possui três postos de trabalho devidamente equipados com computadores, programas informáticos específicos mobiliário e outros.
37. Não será, desta forma, por a pretensão da trabalhadora ser atendida que a produção global da empregadora cairá 25% criando a inviabilidade da mesma.
(...)
41. A avó por motivos pessoais não poderá continuar a tomar conta do neto durante todo o dia (enquanto os pais trabalham).
42. A mãe usufruindo da dispensa para aleitação, direito legalmente previsto, tem trabalhado no último ano apenas até às 16.30 horas.
43. A essa hora sai a correr do emprego para ir buscar o filho mais velho ao infantário.
(...)

47. *Pedido que a ser aceite só diminuiria em duas horas e meia o horário de trabalho efectuado em virtude da licença de aleitação.*
(...)

- 1.2. O processo vem instruído com os seguintes elementos:
 - Uma declaração nos termos da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 34/2004, de 29 de Julho;
 - Declaração do pai dos menores em como não se encontra em regime de trabalho a tempo parcial;
 - Dois boletins de nascimento;
 - Um recibo de vencimento, de 30.09.2005;
 - Um diploma;
 - Quadro de pessoal de Outubro de 2004;
 - Carta de não renovação de contrato a termo com um trabalhador da empresa.
- 1.3. Em 4 de Novembro de 2005, a CITE recebe exposição da trabalhadora sobre documentos e factos que só agora teve conhecimento e que alega importarem à boa apreciação do presente processo.

Refere então a trabalhadora que:

 - O quadro de pessoal da empresa é composto por três engenheiros, dois dos quais são sócios gerentes e dois desenhadores;
 - Que sete dias após ter recebido o pedido da trabalhadora, a empresa comunica a intenção de não renovação do contrato a termo que detinha com o trabalhador licenciado em engenharia, e nesse sentido a trabalhadora alega não ser necessário contratar outro desenhador e novo posto de trabalho por este já existir;
 - A trabalhadora entende que, no entanto, não será assim tão difícil conseguir contratar alguém com preparação na área da ventilação e ar condicionado, uma vez que as funções e tarefas desempenhadas não são criativas mas apenas técnicas.
- 1.3.1. A trabalhadora junta à sua exposição os seguintes documentos:
 - Carta de não renovação de contrato a termo certo;
 - *Curriculum vitae* de ...;
 - Carta de boas referências;
 - Requerimento da trabalhadora solicitando o trabalho a tempo parcial;
 - Intenção de recusa;
 - Apreciação ao fundamento da intenção de recusa;
 - Um diploma;
 - Um recibo de vencimento, de 30 de Setembro de 2005;
 - Dois boletins de nascimento;
 - Duas declarações.

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 do 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.
- 2.2.1. Determina o artigo 78.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que para efeitos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 45.º do Código do Trabalho, o direito a trabalhar a tempo parcial pode ser exercido por qualquer dos progenitores, ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental, ou dos regimes alternativos de trabalho a tempo parcial ou de períodos intercalados de ambos.
- 2.2.2. Para tal, estabelece o n.º 1 do artigo 80.º da referida lei regulamentar que, o trabalhador deve observar os seguintes requisitos, quando pretende trabalhar a tempo parcial:
- Solicitar ao empregador o trabalho em tempo parcial, por escrito e com uma antecedência de trinta dias em relação à data em que pretende iniciar o exercício deste direito;
 - Indicar o prazo previsto em que pretende gozar de um regime de trabalho especial, com um limite de dois ou três anos, consoante se trate de menos três filhos ou se trate de três filhos ou mais;
 - Declarar que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial;

¹ Vide artigos 1.º, 110.º e seguintes da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

- Que não está esgotado o período máximo de duração deste regime de trabalho;
 - E qual a repartição semanal do período de trabalho pretendida.
- 2.2.3. 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 ... enviou à CITE o presente processo, cujo conteúdo determina as seguintes considerações:
- 2.4.1. Respeitados os prazos indicados nos n.ºs 4 e 6 do referido artigo 80.º da lei regulamentar, cabe analisar os conteúdos das peças processuais juntas.
- 2.4.1.1. No pedido formulado pela trabalhadora, esta requer a atribuição de um horário a tempo parcial, todos os dias só durante o período da manhã. A respeito do pedido formulado pela trabalhadora vem a entidade empregadora alegar que não estão cumpridos os requisitos indicados no artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, uma vez que não é apresentada prova em como o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial. Ora, nos termos da lei, tal facto é objecto de declaração a realizar pelo/a requerente do regime de trabalho especial, sendo essa a prova exigível em sede de autorização para trabalho a tempo parcial.
- 2.4.1.2. No entanto, não resulta do presente processo que a trabalhadora já tenha gozado a licença parental, prevista nos

² Vide n.ºs 6 e 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

³ Vide n.º 3 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

n.ºs 1 e 2 do artigo 43.º do Código do Trabalho, e muito embora não seja alegado esse facto na intenção de recusa apresentada pela empresa, tal circunstância inviabiliza a pronúncia desta Comissão sobre os motivos invocados pela entidade empregadora, uma vez que não se encontram reunidos todos os pressupostos legalmente exigidos para que exista o direito legal a requerer a prestação de trabalho em tempo parcial ao abrigo do artigo 45.º do Código do Trabalho e do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, nos termos exigidos no n.º 1 do artigo 78.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, citado no ponto 2.2.1. deste parecer. E tal é justificado pelo facto de a trabalhadora poder gozar uma licença parental a tempo parcial durante doze meses, sem que para isso precise de requerer à sua entidade empregadora esse direito, devendo apenas cumprir o prazo de aviso prévio determinado na lei.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Pelas razões indicadas, a CITE emite parecer prévio favorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de trabalho a tempo parcial, requerido pela trabalhadora ..., por falta não suprável quanto à indicação de se encontrar esgotado o direito ao gozo da licença parental, conforme o artigo 78.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 24 DE NOVEMBRO DE 2005

PARECER N.º 67/CITE/2005

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 73 – DL/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 28.10.2005, a CITE recebeu da gerência da ..., L.^{da} cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante, ..., para efeitos de 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 presta serviços de auxiliar de fisioterapia, desde 02.12.2002, na referida clínica.
- 1.3. Na nota de culpa, o empregador acusa a trabalhadora dos seguintes comportamentos:
 - 1.3.1. *No dia 2 de Junho de 2005, a arguida, contrariando ordens expressas dadas pela entidade patronal de que não podiam os trabalhadores escrever fosse o que fosse no livro de ponto, apôs com a sua letra os seguintes dizeres: “17h00 só pude sair a esta hora pois o livro foi retirado. O meu horário é para sair às 16h30m”.*
 - 1.3.2. *Com efeito, a trabalhadora foi notificada por escrito pela entidade patronal, em 2 de Junho de 2005, de que o seu horário de entrada era às 9 horas da manhã, sendo à tarde a hora de saída às 17 horas, e, continuou a sair à hora que entendia como correcta não fazendo caso das ordens que lhe foram transmitidas.*
 - 1.3.3. *A arguida chega por sistema atrasada ao serviço, demonstrando excessiva falta de zelo, bem sabendo que tem tratamentos marcados aos doentes e que a sua ausência faz com que todos os tratamentos sejam prejudicados.*
- 1.4. *A entidade patronal considerou que a trabalhadora desobedeceu de forma ilegítima às ordens dos seus superiores hierárquicos, demonstrou desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do cargo que lhe estava confiado, pelo que os comportamentos da arguida são graves e de consequências profundas, tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral, sendo intenção da entidade patronal proceder ao seu despedimento com base em justa*

causa, nomeadamente no que refere o n.º 1 e as alíneas a), d) e g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

- 1.5. A trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa, refutando as acusações que lhe são imputadas pelo empregador.

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. No caso *sub judice*, vejamos se o empregador faz prova das acusações que imputa à trabalhadora arguida:
 - 2.2.1. Relativamente ao facto de a arguida ter escrito algumas palavras no livro de ponto, o procedimento disciplinar já caducou, nos termos do n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho, dado que, a considerar-se tal facto uma infracção, já mediaram mais de 60 dias entre o seu conhecimento por parte do empregador ou do superior hierárquico, em 02.06.2005, e o início do referido procedimento disciplinar com a nomeação do instrutor, em 09.09.2005.
 - 2.2.2. No que respeita ao facto de a trabalhadora *continuar a sair à hora que entendia como correcta não fazendo caso das ordens que lhe foram transmitidas*, a entidade patronal não produz qualquer prova testemunhal ou documental nesse sentido.
 - 2.2.3. No que concerne aos atrasos, é a própria entidade patronal que não lhes atribui importância, uma vez que, na nota de culpa, especifica os dias e os meses em que aqueles se verificaram, mas não os contabiliza para efeitos de faltas e respectivos descontos na remuneração, nem faz prova documental ou testemunhal da sua existência naqueles dias e meses.
- 2.3. Face ao que antecede, a entidade patronal não ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que não se afigura existir justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora lactante, ..., em virtude de o 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 24 DE NOVEMBRO DE 2005

PARECER N.º 68/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 75 – DG/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 31 de Outubro de 2005, a CITE recebeu da empresa ..., L.^{da} um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., nos termos referidos em epígrafe.
- 1.2. A arguida é trabalhadora na empresa, desde 3 de Janeiro de 2005, com a categoria profissional de cozinheira de 3.^a.
- 1.3. O processo disciplinar foi instaurado, por decisão da gerência, em 9 de Setembro de 2005.
- 1.4. Da nota de culpa consta o seguinte:
 - Em 3 de Agosto de 2005, após ter sido comunicado à trabalhadora que o seu horário iria ser alterado no dia seguinte, a trabalhadora recusou aceitar tal modificação e discutiu com o seu superior hierárquico, proferindo *ameaças e expressões injuriosas*;
 - No dia seguinte (4 de Agosto), a arguida apresentou-se no serviço, durante o horário de trabalho, e solicitou a *carta de mudança de horário* ao seu superior hierárquico que respondeu não ter competência para lhe fazer tal entrega e lhe perguntou se viria trabalhar, respondendo a arguida que não;
 - A arguida não se apresentou para trabalhar no dia 5 de Agosto e, nesse mesmo dia, o gerente da empresa, após várias tentativas, entrou em contacto com a trabalhadora de modo a esclarecer o sucedido e a regularizar a situação da alteração do horário de trabalho, informando-a de que a alteração pretendida só produziria efeitos a partir do dia 12 de Agosto, pelo que até àquela data se deveria apresentar ao serviço de acordo com o horário de trabalho que vinha praticando;
 - A arguida não se apresentou ao serviço nos dias 5, 6, 7, 9, 10 e 11 de Agosto;
 - Em 8 de Agosto de 2005, a empresa recebeu uma comunicação da arguida, datada de 5 de Agosto, nos termos da qual a arguida solicitou a emissão do modelo 346 – Declaração de Situação de Desemprego;
 - Em 10 de Agosto, a empresa enviou uma comunicação à arguida, informando que em momento algum lhe tinha sido comunicado que estava despedida, advertindo que se deveria apresentar ao serviço de acordo com

o horário que vinha praticando a fim de evitar o agravamento da situação e comunicando que as suas ausências ao serviço, desde o dia 4 de Agosto de 2005, haviam sido consideradas injustificadas.

- A arguida não se apresentou ao serviço nos dias 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, e 31 de Agosto de 2005, bem como nos dias 1, 2, 3, 4, 6, 7 e 8 de Setembro de 2005, não tendo comunicado previamente que iria faltar, nem tendo invocado, posteriormente, oralmente ou por escrito, qualquer justificação para as suas faltas. Assim, a trabalhadora terá faltado injustificadamente 31 dias seguidos.
- A entidade arguente refere que as faltas injustificadas nos dias 7, 9, 14, 16, 21, 23, 28 e 30 de Agosto, bem como as dadas nos dias 4 e 6 de Setembro do mesmo ano, por serem imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de descanso da arguida, são consideradas infracções disciplinares graves, nos termos do n.º 2 do artigo 231.º do Código do Trabalho.
- A arguida, ao faltar ao serviço inesperada e injustificadamente, causou problemas de funcionamento à empresa, tendo sido necessário redistribuir as tarefas mais urgentes pelos seus colegas, o que implicou para estes uma sobrecarga de trabalho e transtornos na realização das suas funções.

1.5. A empresa entende que a trabalhadora violou os deveres de respeito e urbanidade para com o seu superior hierárquico, e de assiduidade, zelo e diligência de acordo com o previsto nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, considerando ainda que o comportamento da arguida configura uma infracção grave e reiterada que demonstra irresponsabilidade, desleixo e desinteresse relativamente ao trabalho que se obrigou a prestar. A entidade empregadora acrescenta que a conduta da arguida é dolosa e assume gravidade e que os factos geraram uma quebra total de confiança, tornando imediata e praticamente impossível a subsistência dessa relação, constituindo, por isso, justa causa de despedimento, nos termos dos n.ºs 1, 2 e das alíneas *g)* e *l)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

1.6. Em resposta à nota de culpa, a trabalhadora vem contradizer os factos aduzidos pela empresa, com os fundamentos seguintes:

- Está ao serviço da empresa desde Janeiro de 2005 e, até ao dia 3 de Agosto, sempre desempenhou o seu trabalho *de forma exemplar*;
- Sempre cumpriu as ordens dos superiores hierárquicos, ainda que se sentisse lesada por não lhe serem pagas as horas de trabalho suplementar, nos termos prescritos no artigo 258.º do Código do Trabalho;
- Foi informada, no dia 3 de Agosto de 2005, da alteração do horário a iniciar no dia seguinte e foi-lhe comunicado que se não estivesse disposta a aceitar estaria despedida.
- Informou que no dia seguinte iria a uma consulta, pelo que não poderia cumprir o horário proposto e foi-lhe, então, comunicado que deveria passar no local de trabalho de modo a receber a carta de despedimento;

- No dia 4 de Agosto de 2005, dirigiu-se à Inspeção-Geral do Trabalho, relatando o sucedido, tendo sido aconselhada a deslocar-se ao local de trabalho acompanhada por duas testemunhas, o que fez, tendo sido impedida de trabalhar pelo seu superior hierárquico. No mesmo dia, foi-lhe comunicado que deveria regressar no dia seguinte para lhe ser entregue a carta de despedimento.
 - No dia 5 de Agosto de 2005, deslocou-se à loja e foi-lhe comunicada a alteração do horário de trabalho. Na mesma data, falou com a representante da sociedade e explicou-lhe que tinha sido despedida.
 - A representante da sociedade pediu à trabalhadora que esperasse 15 dias pois iria de férias e conversariam após o seu regresso. Durante esse período foi impedida de trabalhar.
 - Após o regresso da representante da empresa, foi-lhe comunicada a intenção de despedimento sem direito a indemnização.
 - A empresa tem pressionado a trabalhadora para *aceitar o despedimento ilícito e abdicar do direito à indemnização devida, bem como dos demais créditos laborais tendo sido impedida de trabalhar;*
 - A empresa pretende imputar à trabalhadora a não comparência ao local de trabalho, designando esse comportamento como faltas mas, na realidade, o que sucede é que tem sido impedida de trabalhar;
 - A empresa não respeitou os termos prescritos no artigo 173.º do Código do Trabalho quanto à alteração do horário de trabalho;
 - A trabalhadora não tem faltado injustificadamente dado que tem sido impedida de trabalhar;
 - Tais ausências devem considerar-se justificadas na medida em que se verificou uma impossibilidade de prestar trabalho por facto não imputável à trabalhadora, mas à entidade empregadora;
 - No que respeita às pretensas ofensas ao seu superior hierárquico, a trabalhadora confessa ter ficado exaltada pois não estava à espera da comunicação de despedimento e, como tal, ficou desesperada e achou injusta a situação. Nega, no entanto, ter proferido as expressões referidas na nota de culpa;
 - Existiu má fé por parte da entidade empregadora dado que, tendo impedido a trabalhadora de prestar o seu trabalho, pretende qualificar a sua ausência como faltas;
 - A atitude da empresa traduz-se numa imposição da sua posição de autoridade face à parte mais frágil: a trabalhadora, e
 - A empresa está a agir desrespeitando os direitos da trabalhadora.
- 1.7. A trabalhadora requereu como diligências probatórias, o comprovativo do envio à Inspeção-Geral do Trabalho da alteração do horário de trabalho, nos termos prescritos no Código do Trabalho, e a inquirição de cinco testemunhas.

- 1.8. No que se refere à comunicação do horário de trabalho à IGT, a entidade empregadora informou que não havia enviado tal comunicação porque a trabalhadora não chegou a trabalhar em tal horário.
- 1.9. Foram ouvidas as testemunhas indicadas pela trabalhadora que confirmaram que a arguida se apresentou no serviço no dia 4 de Agosto de 2005 e foi impedida de trabalhar, tendo sido informada de que se encontrava despedida e de que deveria regressar no dia seguinte para lhe ser entregue a carta de despedimento.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.2. Um dos considerandos da referida Directiva refere que ... *o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.*
- 2.3. Cumprindo a obrigação constante da norma comunitária, a legislação nacional contempla uma especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao determinar que o despedimento por facto imputável àquelas trabalhadoras se presume feito sem justa causa (cfr. n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).
- 2.4. Dispõe ainda o n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências acima referidas é, de acordo com o n.º 1 do artigo 496.º do Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).
- 2.5. Analisado o processo, conclui-se que a questão fulcral é a acusação que impende sobre a trabalhadora por ter faltado ao trabalho durante 31 dias sem ter justificado a ausência.

Vejamus:

A arguida não se apresentou para trabalhar desde o dia 4 de Agosto de 2005. Porquê?

Refere a trabalhadora que no dia 3 de Agosto, lhe foi comunicada a alteração ao horário de trabalho que vinha praticando, a partir do dia seguinte,

sem que tenha sido cumprido o disposto no artigo 173.º do Código do Trabalho, que preconiza que *não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados e todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, ... ser afixados na empresa com antecedência de sete dias, ainda que vigore um regime de adaptabilidade, e comunicadas à Inspeção-Geral do Trabalho*. Mais refere a arguida que quando informou que no dia 4 de Agosto não poderia apresentar-se por ter que se deslocar a uma consulta médica, foi-lhe comunicado que se encontrava despedida e deveria regressar no dia seguinte para lhe ser entregue a carta de despedimento.

Apresentando-se para trabalhar no dia 4, acompanhada por duas testemunhas, foi impedida de o fazer pelo seu superior hierárquico.

Em 5 de Agosto, escreveu à empresa solicitando a entrega do modelo 346 da Segurança Social (declaração de situação de desemprego).

A versão da empresa é diferente da da trabalhadora, e consta de carta que lhe foi remetida, datada de 10 de Agosto p. p., informando-a de que não foi despedida e de que não lhe foi vedada a entrada ao serviço, pelo que não lhe é facultado o modelo solicitado, devendo apresentar-se para trabalhar a partir de 12 de Agosto, em novo horário.

- 2.6. Conforme referido, deparamo-nos com duas versões distintas sobre os factos que levam a empresa a querer despedir a trabalhadora arguida. Ora, após avaliação dos argumentos aduzidos fica claro que a entidade empregadora quer despedir a trabalhadora por esta ter faltado sem justificação e a trabalhadora entende que tais ausências se deveram ao facto de a empresa a ter despedido verbalmente e de a ter impedido de trabalhar, apresentando, nomeadamente, testemunhas que confirmam tal facto.

Assim sendo, considerando os elementos juntos ao processo, a entidade empregadora não comprova que as ausências são injustificadas, antes se afigura que impediu a trabalhadora de prestar a sua actividade, por esta ter recusado licitamente uma mudança de horário que não foi efectuada nos termos da lei.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do que precede, conclui-se pela *não* existência de justa causa de despedimento, porquanto as ausências da trabalhadora foram originadas pela impossibilidade que a própria empresa lhe criou em prestar a sua actividade, impedindo-a de trabalhar.
- 3.2. Assim sendo, conclui-se que a empresa não ilidiu a presunção legal consagrada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, podendo considerar-se que o despedimento da trabalhadora, a efectivar-se com base no processo disciplinar *sub judice*, constituirá uma discriminação com base

no sexo, pelo que a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida na empresa ..., L.^{da}, ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 24 DE NOVEMBRO DE 2005

PARECER N.º 69/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho, conjugado com os artigos 78.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 76 – TP/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 04.11.2005, a CITE recebeu, do Externato ..., um ofício para emissão de parecer prévio à recusa de autorização para prestação de trabalho em tempo parcial requerido pela trabalhadora ... nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho, conjugado com os artigos 78.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A trabalhadora requerente pretende trabalhar em tempo parcial, *pelo prazo previsto de 14 de Novembro de 2005 a 28 de Julho de 2006, diariamente, no período da manhã, das 8.30h às 12.00h, de segunda a sexta-feira, para poder acompanhar o seu filho menor ..., nascido em 28.08.2004.*
- 1.3. A entidade empregadora pretende recusar a autorização requerida para prestação de trabalho em tempo parcial, afirmando que a trabalhadora é educadora do Externato desde 1994 e desempenha as funções de única responsável na ..., *que pela organização complexa e ampla que exige, não se compadece com a existência de mais que um responsável, pois, não é possível encontrar candidatos com o perfil adequado a este cargo em tempo parcial.*
- 1.4. Na apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa, a trabalhadora responde, afirmando que *não há fundamento para a intenção de recusa do seu pedido para trabalhar a tempo parcial.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. No requerimento para prestação de trabalho em tempo parcial, efectuado, nos termos dos artigos 78.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a trabalhadora não preencheu todos os requisitos necessários à obtenção do referido horário.
- 2.2. Com efeito, nos termos do n.º 1 do artigo 78.º, citado, *o direito a trabalhar a tempo parcial pode ser exercido por qualquer dos progenitores, ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental ou dos regimes alternativos de trabalho a tempo parcial ou de períodos intercalados de ambos.*
- 2.3. De facto, o legislador pretende que o/a trabalhador/a antes de pedir autorização ao seu empregador para trabalhar em tempo parcial esgote o seu direito à licença parental que, nos termos da alínea b) do n.º 1

do artigo 43.º do Código do Trabalho, contempla a possibilidade de trabalhar a tempo parcial até 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo, sem necessidade de autorização por parte do empregador, apenas dependendo de aviso prévio dirigido a este, com a antecedência de 30 dias, relativamente ao início do trabalho a tempo parcial, vide n.º 6 do mesmo preceito legal.

- 2.4. Efectivamente, a trabalhadora, no seu requerimento, deveria ter informado o empregador do exercício do seu direito à licença parental, para poder apresentar o requerimento para trabalhar a tempo parcial, nos termos dos artigos 78.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável à recusa do empregador em autorizar a prestação de trabalho em tempo parcial, pretendida pela trabalhadora ..., constante do seu requerimento de 12.10.2005, por falta da informação do exercício do seu direito à licença parental, não suprável legalmente.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 24 DE NOVEMBRO DE 2005

PARECER N.º 70/CITE/2005

Assunto: Parecer nos termos dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 78 – FH/2005

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu da ..., S.A., em 9 de Novembro p.p., um pedido de parecer prévio à recusa da passagem ao regime de flexibilidade de horário requerida pela trabalhadora naquela empresa, ...
- 1.2. A trabalhadora tem a categoria profissional de assistente administrativa de primeira e presta serviço no *call center*, departamento de atendimento telefónico, através do qual são prestadas informações e esclarecidas dúvidas de clientes e prestadores de serviços.
- 1.3. Do requerimento da trabalhadora que deu entrada na empresa em 6 de Outubro de 2005, consta que requer, *ao abrigo do disposto no artigo 45.º (do Código do Trabalho) a aplicação da flexibilidade de horário, de forma a possibilitar a ... saída do local de trabalho até às 17.30 horas, por um período máximo previsto de dois anos.*
Mais refere a trabalhadora que tal solicitação se prende com a necessidade de prestar assistência à sua filha, cuja data de nascimento é 23.07.2003.
- 1.4. A trabalhadora recebeu resposta ao requerimento, datada de 21 de Outubro p.p., tendo sido informada da intenção da recusa por parte da entidade empregadora.
Tal recusa tem por base os fundamentos que se seguem:
 - O pedido apresentado não foi acompanhado dos elementos referidos na alínea b) do n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/ 2004, de 29 de Julho, ou seja, não foi declarado *que a menor faz parte do agregado familiar, que o outro progenitor não está em situação de trabalho em tempo parcial, ou de que tem actividade profissional e de que não está impedido ou inibido de exercer o poder paternal;*
 - A trabalhadora presta serviço no *call center* que constitui um departamento essencial na actividade da empresa e que funciona ininterruptamente desde as 8h30m até às 20h30m;
 - Os colaboradores que prestam serviço no *call center* trabalham em regime de rotatividade de turnos, os quais se iniciam entre as 8h30m e as 11h30m, terminando entre as 17h30m e as 20h30m, existindo quatro horários diferentes, com início de uma em uma hora, entre as 8h30m e as 11h30m, sendo o horário de almoço escalonado das 12h até às 15h, com uma hora de duração;

- *No call center, prestam serviço outros 20 colaboradores, dos quais dezanove são do sexo feminino, quatro das quais têm um ou mais filhos e cinco delas são recém casadas, sendo natural que, proximamente, venham a ter filhos. As restantes dez colaboradoras são solteiras, na casa dos vinte anos de idade, pelo que é possível que venham a casar, e ter filhos, a curto ou médio prazo;*
- *Em percentagens, do total dos 21 colaboradores, quatro, correspondendo a 19%, estão em igualdade de circunstâncias com a requerente, e podem requerer o mesmo regime a qualquer altura, e nove, ou seja 43% do total, podem, em prazo curto, ser abrangidas pelo mesmo regime. A verificar-se esta hipótese, seria impossível manter em funcionamento o call center, pelo menos nos moldes actuais;*
- *A situação seria ainda mais grave se todos os outros onze colaboradores do mesmo serviço se casassem, tivessem filhos e requeressem o mesmo horário que é pretendido pela requerente, caso em que o call center teria de passar a encerrar às 17.30 horas;*
- *Nenhum dos outros colaboradores do call center requereu, até ao momento, a aplicação deste horário flexível mas tem de se ter em atenção que o facto de não o terem feito não significa que não o venham a fazer, nem retira o direito que o venham a fazer, e*
- *Existem mais quatro colaboradores em igualdade de circunstâncias, alguns até com maior número de filhos e com maior antiguidade na empresa, pelo que admitir-se a possibilidade de só recusar a atribuição de horário flexível a partir de determinado número de requerentes é admitir a possibilidade de criar situações de desigualdade entre colaboradores nas mesmas circunstâncias.*

- 1.5. *A empresa junta em anexo o mapa de horário de trabalho por turnos e o mapa de constituição do quadro de pessoal afecto ao call center, por nome de trabalhador, data de admissão, data de nascimento, estado civil, data de casamento, número de dependentes e a data de nascimento dos dependentes.*
- 1.6. *Em 25 de Outubro p.p., a trabalhadora, na apreciação à intenção de recusa, vem aduzir os seguintes contra argumentos:*
 - *Exerce funções no Serviço de Apoio ao Cliente, que funciona em rotatividade horária entre as 8h30 e as 20h30;*
 - *Entende que este facto, por si só, permite uma maior flexibilidade relativamente à solicitação apresentada. Esta flexibilidade seria com certeza mais difícil de conseguir em horário fixo, por exemplo das 9h00 às 18h00;*
 - *Neste casos, teria de ser conseguida em concordância com a empresa, uma solução alternativa, que passaria, ou pela antecipação da entrada ao serviço, ou pela eventual redução do horário de trabalho, com todos os inconvenientes que daí advém para trabalhador e empregador;*

- *No mesmo departamento, houve já situações de colaboradoras que efectuaram horários flexíveis, nomeadamente em caso de licença por maternidade. Nestes casos foi dada a possibilidade de entrarem às 8h30 e efectuarem apenas 30m de almoço, ou jornada contínua, para possibilitar a sua saída até às 15 horas, não tendo sido levantada qualquer questão, no que diz respeito a eventuais situações de desigualdade;*
 - *As razões apresentadas pela entidade empregadora baseiam-se essencialmente em situações hipotéticas que podem ou não vir a verificar-se, não parecendo justo que a decisão de aplicação de flexibilidade horária se fundamente em suposições, e*
 - *A solicitação prende-se com a necessidade real e imediata, para a qual não tem alternativa.*
- 1.7. A trabalhadora juntou ao processo:
- Uma fotocópia da declaração de nascimento da filha passada pelo serviço de obstetrícia do Hospital;
 - Uma fotocópia do bilhete de identidade da filha;
 - Uma fotocópia da declaração emitida pela escola que a filha frequenta informando que o horário de funcionamento da instituição é das 7h às 19h, e
 - Uma fotocópia da declaração da entidade empregadora do marido, informando que o mesmo trabalha em regime de isenção de horário, não se encontrando estabelecida hora de entrada ou de saída.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa preconiza no capítulo referente aos direitos e deveres fundamentais, a protecção dos direitos dos trabalhadores, da família, da paternidade e da maternidade. Assim, a alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º prevê que *todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas têm direito a organização do tempo de trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar*, o n.º 1 do artigo 67.º refere que *a família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à protecção da sociedade e do Estado e à efectivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros e o n.º 4 do artigo 68.º estatui que a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa do trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar*.

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

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

- 2.2. É, pois, tendo em consideração a legislação referida que os trabalhadores requerem a passagem do horário a tempo completo para o horário a tempo parcial ou para o regime de flexibilidade de horário.
Ora, tratando-se de um pedido, naturalmente que os empregadores podem, eventualmente, recusar licitamente o requerimento que lhes é dirigido. No entanto, para que assim seja, a lei exige que a recusa se fundamente *em exigências imperiosas da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável*, carecendo sempre tal recusa de parecer prévio favorável da CITE (cfr. n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).
- 2.3. No caso *sub judice*, a trabalhadora apresentou o requerimento não tendo cumprido todas as formalidades legais. No entanto, embora tenha referenciado tal facto como motivo para não autorizar o solicitado no requerimento, a empresa analisou a questão substancial, e acresce que, mais tarde, a requerente, em sede de apreciação à intenção de recusa, veio sanar algumas das formalidades preteridas.
- 2.4. Apreciando quer a motivação da empresa para recusar o pedido, quer os contra-argumentos aduzidos pela trabalhadora na sua apreciação à intenção da recusa e, bem sabendo que os trabalhadores são, na generalidade, necessários ao bom funcionamento da empresa ou serviço no qual exercem a sua actividade, deparamo-nos, no caso da requerente, com um pedido que se baseia na necessidade de apoio a uma filha, a partir das 17h30m, cujo horário da escola termina às 19h, demorando a mãe, no trajecto do local de trabalho até à referida escola, cerca de 50 minutos.
- 2.5. Ora, a empresa funciona em regime de rotatividade de turnos e apenas um deles termina às 17h30m, conforme indicado no mapa de horário de trabalho por turnos. Assim sendo, a entidade empregadora, ao conceder autorização à trabalhadora para, todos os dias, sair até às 17h30m, aceitará que a mesma não fizesse parte da rotatividade dos turnos, ou seja conceder-lhe-ia um horário fixo.
- 2.6. De facto, a maioria dos motivos apresentados pela empresa baseiem-se em situações hipotéticas e juízos de probabilidade, tais como as que constam no quadro de constituição de pessoal, que refere quem é casado e pode vir a ter filhos, quem é solteiro e pode vir a ser mãe ou pai, etc., a verdade é que o facto de uma trabalhadora passar ao regime de horário solicitado não prejudica necessária e demonstradamente o funcionamento da empresa.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao que antecede, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa por parte da ..., S.A., em conceder a passagem ao regime de flexibilidade de horário requerida pela trabalhadora naquela empresa, ...
- 3.2. A CITE recomenda à entidade empregadora que elabore, como deve, o regime de trabalho com flexibilidade de horário (cfr. n.º 5 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho), de modo a permitir aos seus trabalhadores a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consignada na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 24 DE NOVEMBRO DE 2005, COM OS VOTOS CONTRA DO REPRESENTANTE DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL, QUE PRESIDE, DA REPRESENTANTE DO MINISTÉRIO DAS FINANÇAS E DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA

PARECER N.º 71/CITE/2005

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 82 – DG/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 2 de Dezembro de 2005, a CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – recebeu um pedido de parecer nos termos da legislação mencionada em epígrafe, formulado pelo Senhor Dr. ..., instrutor nomeado para conduzir o processo instaurado à trabalhadora grávida ..., ao serviço da empresa ..., S.A., a exercer funções na loja ..., no Porto.
- 1.2. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida.
- 1.3. A nota de culpa enviada à trabalhadora, em 1 de Setembro de 2005, bem como o seu aditamento (enviado em 22 de Novembro de 2005) integram, em síntese, as seguintes acusações:
 - 1.3.1. A arguente procedeu a um inventário à loja, a pesquisas no sistema informático, ao POS e a outros registos, bem como à audição da trabalhadora ... e apurou que, no dia 5 de Julho de 2005, a arguida vendeu uma camisa com a referência ... por € 30,00, quando o preço de venda era de € 69,30.
A arguida não registou no sistema informático a venda efectuada nem entregou o respectivo talão de compra à cliente.
Instada sobre a venda efectuada, a trabalhadora afirmou que se recordava de ter atendido a cliente e do modelo de camisa adquirido. No entanto, não se lembrava do registo da venda e da entrega do talão.
Realizado o apuramento “do caixa” daquele dia, foi constatado que os valores em caixa correspondiam às vendas efectuadas.
Face ao que precede, a entidade patronal considera que a trabalhadora ... *descaminhou a quantia recebida ..., ao não entregá-la no caixa da loja ...*
 - 1.3.2. A trabalhadora arguida foi suspensa preventivamente das suas funções, em 1 de Setembro de 2005.
- 1.4. Na resposta à nota de culpa e ao seu aditamento, a trabalhadora alegou em sua defesa que:

- 1.4.1. *A ausência do registo informático da referida venda se deve "... à falta momentânea do sistema informático e não a qualquer outro acto voluntário ...", com o objectivo de "... esconder ou omitir a venda".*
- 1.4.2. De acordo com os procedimentos implementados na loja, embrulhou a compra efectuada pela cliente e acompanhou-a à secção de senhora, tendo dado conhecimento à colega ... do nome da ficha de cliente. Depositou a referida compra, na parte interior do balcão e regressou ... *à secção de homem onde continuou o atendimento e as vendas aos clientes em espera.*
- 1.4.3. Desconhece os factos constantes dos pontos n.ºs 3 e 4 da nota de culpa.
- 1.4.4. Foi realizado um inventário em meados de Julho de 2005, que apurou a falta de diversas peças de vestuário, tendo dado conhecimento do facto à gerência da loja e à administração da empresa.
- 1.4.5. Não se apropriou de quaisquer valores recebidos pela venda da camisa.
- 1.4.6. Desconhece o que a cliente adquiriu na secção de senhora, bem como o que foi pago pela mesma e qual o meio de pagamento utilizado.
- 1.4.7. Desconhece as conversas havidas entre a cliente e a sua colega ...
- 1.4.8. A arguente, com o aditamento à nota de culpa, pretende declarar a intenção de a empresa proceder ao seu despedimento, o que não tinha sido manifestado aquando do envio da nota de culpa.
- 1.4.9. Considera que o aditamento à nota de culpa é extemporâneo e ilegal, uma vez que a arguente pretende com o mesmo alterar a matéria ... *constante da nota de culpa e as consequências nela manifestadas ...*
- 1.4.10. Por outro lado, entende que a acusação constante do aditamento à nota de culpa, nomeadamente a que se refere à ... *prática de um crime por furto de, pelo menos € 30,00, valor que, segundo a arguente, lhe foi entregue para pagamento do preço da camisa*, constitui um facto novo que já é do conhecimento da empresa, desde a data da elaboração da nota de culpa, pelo que caducou o direito do exercício da acção disciplinar quanto a este facto.
- 1.4.11. É uma trabalhadora assídua, competente e zelosa, a quem foi ... *confiada a chave do estabelecimento até à data do recebimento da nota de culpa ...*
- 1.4.12. Requereu a junção aos autos dos seguintes elementos de prova:
 - a) Escala do período de almoço dos trabalhadores da loja;

- b) Mapas de vendas efectuadas pela arguida no dia 05 de Julho de 2005;
- c) Inventário total da loja;
- d) Mapas de vendas efectuadas pela arguida desde o início do seu contrato de trabalho e dos outros trabalhadores;
- e) Folha do cadastro disciplinar;
- f) Relatórios das avaliações de desempenho efectuadas desde o início do contrato de trabalho.

1.4.13. A trabalhadora arguida requereu, ainda, a inquirição de quatro testemunhas.

1.5. A entidade patronal juntou ao processo disciplinar um auto de declarações que não está assinado por quem prestou o depoimento.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez. Um dos preceitos da mencionada 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.*

Por outro lado, a jurisprudência 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) considera que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (actual alínea *c*) do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE).

Cabe ainda referir que a Directiva 97/80/CE, no preceituado 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.

Em prol da obrigação constante da norma comunitária, a legislação nacional prevê uma protecção especial no despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao consagrar que o despedimento por facto imputável àquelas trabalhadoras se presume feito sem justa causa (cfr. n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).

Dispõe ainda o n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes,

carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências mencionadas é, de acordo com o n.º 1 do artigo 496.º do Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

É neste enquadramento que importa avaliar como foi conduzido o processo disciplinar, bem como se foi comprovada a acusação que impende sobre a trabalhadora, de modo a apurar se foi ilidida a presunção legal pela empresa, prevista no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

Com efeito:

- 2.2. O auto de declarações constante a fls. 47 dos autos não poderá ser tido em conta, devido ao facto de o mesmo não se encontrar devidamente assinado.
- 2.3. Dos dados do processo disciplinar, resulta ainda que a arguente não juntou aos autos a folha do cadastro disciplinar da trabalhadora para que esta pudesse fazer prova do alegado no artigo 18.º da resposta à nota culpa. Assim sendo, a arguente comprometeu o direito de defesa da trabalhadora, o que violou o princípio do contraditório enunciado no n.º 1 do artigo 414.º do Código do Trabalho, podendo o Tribunal declarar a invalidade do processo disciplinar, conforme dispõe a alínea *b*) do n.º 2 do artigo 430.º do Código do Trabalho.
- 2.4. Quanto ao alegado pela trabalhadora, e constante dos pontos n.ºs 1.4.9., 1.4.10. e 1.4.11., verifica-se que caducou o direito à aplicação de qualquer sanção por parte da entidade patronal no que respeita às acusações proferidas contra a trabalhadora constantes quer da nota de culpa quer do seu aditamento, uma vez que entre a data da audição das testemunhas identificadas a fls. 66 e 69 dos autos e o envio do aditamento à nota de culpa decorreu um prazo superior ao previsto no n.º 1 do artigo 415.º do Código do Trabalho.
- 2.5. No que respeita à matéria substancial, verifica-se que:
No dia 5 de Julho de 2005, a trabalhadora arguida vendeu a camisa com a referência atrás indicada que não registou no sistema informático.
No entanto, não se poderá dar por provado que a falta de registo no sistema informático da referida peça de roupa, bem como a não entrega do talão de compra à cliente se deva a culpa da arguida, na medida em que, por um lado, todas as testemunhas são unânimes em afirmar que, por vezes, o sistema informático se encontrava indisponível.
Por outro lado, não foi possível apurar quais eram os procedimentos a adoptar por parte dos/as trabalhadores/as em caso de indisponibilidade do sistema.

- 2.6. Também não se poderá dar por provado que a trabalhadora tenha embrulhado a peça de roupa e a tenha deixado na parte interior do balcão de senhora, devido os depoimentos das testemunhas serem contraditórios e a arguente não ter junto aos autos prova documental relativa aos procedimentos a adoptar por parte dos/as trabalhadores/as quanto às vendas por si efectuadas.
- 2.7. Por outro lado, não resulta do processo disciplinar qualquer prova quanto ao alegado valor da peça de roupa, na medida em que as testemunhas que prestaram o seu depoimento e a trabalhadora não se pronunciaram sobre este facto.
Acresce ainda que dos elementos constantes dos depoimentos das testemunhas ouvidas não se retira que a trabalhadora se tenha apoderado da alegada importância que a arguente refere, uma vez que a arguida nega o facto e não existe prova quanto às normas internas da empresa pelas quais os/as trabalhadores/as se tinham que pautar, quando recebiam importâncias respeitantes a vendas efectuadas.
- 2.8. Por todo o referido, não se encontram reunidos os pressupostos que possam levar ao despedimento da trabalhadora em questão, não tendo a empresa ilidido a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, conclui-se que a empresa ..., S.A. não ilidiu a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que se nos afigura estar-se em presença de discriminação em função do sexo de acordo com o estabelecido no n.º 1 do artigo 27.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 14 DE DEZEMBRO DE 2005

PARECER N.º 72/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 83 – DL/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 02.12.2005, a CITE recebeu um pedido para emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, formulado pela empresa ..., L.^{da}.
- 1.2. O pedido veio acompanhado de uma cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora, que trabalha para a empresa, do ramo da restauração, desde 01.10.2003, com a categoria de empregada de mesa e a quem compete executar as seguintes funções: servir à mesa, receber pagamentos de clientes e limpar e arrumar a sala de restaurante, incluindo a casa de banho.
- 1.3. Na sequência do processo disciplinar mandado instaurar pela gerência da empresa, em 11 de Julho de 2005, foram arroladas 7 testemunhas por parte da entidade patronal e 4 por parte da trabalhadora. A nota de culpa, com data de 13 de Julho, circunstancia no tempo vários factos imputáveis à trabalhadora, que decorreram desde que aquela chegou de férias, no passado dia 6 de Junho, até à data da instauração do processo disciplinar, e que no entender da instrutora constituem fundamento para despedimento por justa causa, a saber:
 - 1.3.1. No dia 06.06.2005, não ligou a máquina de café do restaurante, sito no 1.º andar. Foi buscar os cafés ao piso de baixo, com atraso na eficiência do serviço;
 - 1.3.2. No dia 10 de Junho, *a arguida recusou-se a servir jantar a dois clientes, alegando que a cozinha já estava fechada, sendo certo que a cozinha encerra diariamente às 23 horas;*
 - 1.3.3. *Em meados de Junho, foi incorrecta com um grupo assíduo de trabalhadores do departamento de informática do ..., que deixaram de ser clientes ... manifestando assim o seu desagrado pela forma como foram tratados;*
 - 1.3.4. No dia 14 de Junho, pelas 11h45m, deitou-se atrás do balcão;
 - 1.3.5. No dia 20 de Junho, *perante a ordem legítima da entidade patronal de limpar a garrafeira do restaurante, a arguida não cumpriu com diligência a tarefa que lhe foi incumbida, limpou apenas da parte da*

frente e comentou com outra funcionária que “lá atrás o Sr. ... não via”;

- 1.3.6. No dia 22 de Junho, recusou-se a limpar os copos;
 - 1.3.7. No dia 26 de Junho, *violou o regulamento interno do estabelecimento, por questões de higiene e segurança, apresentando-se ao trabalho com chinelos enfiados no dedo;*
 - 1.3.8. Nesse mesmo dia, 26 de Junho, *foi incorrecta com um cliente, por se ter recusado a passar recibo e por limpar o pó na direcção do mesmo, mesmo após ter sido, por aquele, advertida para não o fazer, por questões de saúde. Não obstante ... insistiu afirmando “agora é que eu não paro mesmo”.*
 - 1.3.9. No dia 7 de Julho, não limpou a casa de banho;
 - 1.3.10. No dia 8 de Julho, *ausentou-se do posto de trabalho por mais de quinze minutos, situação que se apurou ser frequente, mesmo após ser repreendida pela entidade patronal;*
 - 1.3.11. No dia 8 de Julho, *apesar de advertida para tal, a arguida lavou o chão da sala de refeições com demasiada água, que verteu para o andar de baixo, sujando a parede;*
 - 1.3.12. No dia 2 de Julho, *enganou-se nas contas, registando no Multi-banco € 1,10 e na registadora € 11,00. Tal situação, ocasional com outros trabalhadores, revela-se frequente com a arguida;*
 - 1.3.13. Conclui a nota de culpa que a trabalhadora violou os deveres laborais a que está obrigada, enquanto trabalhadora, nos termos das alíneas a), c), d), g), h), e i) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, constituindo justa causa de despedimento.
- 1.4. Com a notificação da nota de culpa, a trabalhadora foi, também, notificada de que ficaria suspensa, preventivamente, nos termos do artigo 417.º do Código do Trabalho.
 - 1.5. Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora impugna todos os factos de que vem acusada e indica 4 testemunhas, das quais uma é o seu marido, cliente do estabelecimento, que não presenciou os factos, referindo que, no seu entender, *o verdadeiro motivo do despedimento é o facto de a ... estar sindicalizada e que quando amamentou o filho, o Sr. ... não a deixava sair para amamentar a criança, tendo mesmo na altura dito que ela estava despedida.* As restantes testemunhas são trabalhadoras da empresa, que já tinham sido ouvidas no presente processo, como depoentes arroladas pela entidade patronal, e que não acrescentaram nada de relevante, face ao que já tinham dito.
 - 1.6. No relatório final, com data de 11 de Novembro de 2005, a instrutora do processo reitera que os comportamentos da trabalhadora, pela sua gravidade

e consequências, quer para o funcionamento interno do estabelecimento, quer do ponto de vista dos interesses patrimoniais da entidade patronal, tornam imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral, nos termos do n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa consagra na alínea *c*) do n.º 2 do artigo 59.º especial protecção no trabalho às mulheres durante o período de gravidez e após o parto, razão pela qual o legislador incorporou nos n.ºs 1 e 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *e*) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a obrigatoriedade da entidade patronal requerer previamente à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, a emissão de parecer sobre despedimento, uma vez que *o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa*, pelo que o ónus da prova é da responsabilidade da entidade patronal.
- 2.2. A trabalhadora vem acusada da prática de diversos factos, ocorridos desde que regressou de férias, a 6 de Junho de 2005, até à instauração do processo disciplinar a 11 de Julho. Compulsados os autos e dada a prova produzida, depoimento das testemunhas, verifica-se que:
 - 2.2.1. Factos não provados:
 - Não ficou provado que a trabalhadora arguida se tivesse deitado atrás do balcão do restaurante, no dia 14 de Junho de 2005, pelas 11h45m;
 - 2.2.1. Factos provados:
 - No dia 20 de Junho de 2005, a trabalhadora não limpou com diligência a garrafeira do restaurante;
 - No dia 22 de Junho, não limpou os copos;
 - No dia 26 de Junho, a trabalhadora apresentou-se ao serviço com chinelos enfiados no dedo, situação que a entidade patronal não quer, por questões de higiene e segurança;
 - No dia 26 de Junho, limpou o pó na direcção do cliente, Sr. ..., após ter sido advertida para o não fazer e não lhe passou o respectivo recibo.
 - No dia 7 de Julho, a casa de banho encontrava-se suja, e a limpeza era a cargo da trabalhadora arguida;
 - E, no dia 2 de Julho, enganou-se nas contas registando no Multi-banco a importância de € 1.10 e na registadora € 11,00. No entanto, este facto não deverá ser contabilizado a desfavor da trabalhadora, uma vez que a própria empresa reconhece haver este tipo de lapsos com os restantes trabalhadores.

- 2.3. Relativamente aos outros factos mencionados na nota de culpa, há dúvidas, uma vez que foram declarados, indirectamente, um deles aos gerentes e a um funcionário, e os restantes alegados, apenas pelos gerentes da casa.
- 2.4. Relativamente aos factos provados há que aferir, em concreto, se podem enquadrar-se no conceito de justa causa de despedimento, previsto no artigo 396.º do Código do Trabalho. Com efeito, o n.º 2 do artigo refere que, para apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes, tendo em conta o ónus da prova face à presunção prevista no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho que dispõe que *o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa*.
- 2.5. Com efeito, o conceito de justa causa de despedimento compreende, de acordo com a doutrina e jurisprudência, os seguintes requisitos:
- a) Comportamento culposo do trabalhador (elemento subjectivo);
 - b) Comportamento grave e de consequências danosas que ponham em causa a subsistências da relação de trabalho (elemento objectivo);
 - c) Nexó de causalidade entre aquele comportamento e a referida impossibilidade.
- Pelo que a culpa e a gravidade das acções dos trabalhadores devem ser apreciadas, concretamente, segundo critérios de objectividade e razoabilidade.
- 2.6. Alguns comportamentos da trabalhadora podem merecer reparo, no entanto, o facto de em determinado dia a execução das tarefas desempenhadas por aquela não terem sido efectuadas com perfeição, não se pode deprender que tal conduta, só por si, seja susceptível da aplicação da sanção mais grave prevista na lei, o despedimento. Para isso, é necessário que haja comportamento culposo da trabalhadora, ou seja, que haja intenção de praticar o acto e que esse acto seja de tal modo grave e de consequências danosas para a empresa que coloque em risco o vínculo laboral.
- 2.7. *O lançamento de um trabalhador no desemprego é sempre um facto socialmente grave. Por isso, a justa causa de despedimento só é operante quando o comportamento do trabalhador, culposo e grave em si mesmo e nas suas consequências, não permite, em termos razoáveis, a aplicação de sanção viabilizadora da relação trabalho (Ac. RL, de 20.3.1985, Rec. n.º 270: BTE, 2.ª série, n.ºs 7-8-9/87, pág. 1161, e BMJ, 352-424).*
- 2.8. Constata-se que todos estes comportamentos da trabalhadora começaram no dia em que regressou de férias, e praticasse, quase diariamente, actos menos correctos no local de trabalho, susceptíveis de aplicação de eventual sanção disciplinar. A trabalhadora é empregada do estabelecimento desde

1 de Outubro de 2003 e nunca foi alvo de qualquer processo disciplinar, pelo menos a entidade patronal nada referiu. Além de que, duas das testemunhas que prestaram depoimento *mais desfavorável* para a trabalhadora, além dos 2 gerentes, são trabalhadores que começaram a trabalhar na empresa no mesmo mês em que aquela regressou de férias, em Junho deste ano.

- 2.9. De facto, a conduta da trabalhadora em algumas situações não foi a mais correcta. No entanto, a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, conforme o previsto no artigo 367.º do Código do Trabalho, pelo que tem que se apreciar em concreto os factos praticados pela trabalhadora, segundo critérios de razoabilidade. Com efeito, o empregador, no uso do poder disciplinar, pode aplicar vários tipos de sanção, nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho, só devendo recorrer ao despedimento por justa causa, quando o comportamento culposo do trabalhador, grave em si mesmo e nas suas consequências, não permita, segundo os critérios de razoabilidade e objectividade, manter a relação laboral.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Na sequência do exposto, conclui-se que a sanção do despedimento, caso viesse a ser aplicada, seria desproporcional e desajustada aos factos praticados pela trabalhadora, por contrariar o princípio da proporcionalidade previsto no artigo 367.º do Código do Trabalho.
- 3.2. Face ao referido, afigura-se que não foi ilidida, por parte da entidade patronal, a presunção prevista no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego não é favorável ao despedimento da trabalhadora lactante...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE DEZEMBRO DE 2005, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA

PARECER N.º 73/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 79 – DL/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 18 de Novembro de 2005, a CITE recebeu da gerência da empresa ..., L.^{da} pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante, ..., a exercer funções de técnica de contabilidade, no âmbito de um processo por extinção de posto de trabalho.
- 1.2. No que respeita ao fundamento invocado, refere a empresa que:
 - 1.2.1. Tem vindo a sofrer uma redução nas vendas dos seus produtos, na ordem dos 18,6%, estimando que tal valor em face da actual situação do mercado cerâmico ultrapassará os 20% no final do corrente ano.
 - 1.2.2. Este facto deve-se à circunstância de se ter registado, nos últimos 18 meses, o encerramento dos estabelecimentos fabris de vários clientes da empresa, a quem esta fornecia matérias-primas e equipamentos, em virtude de processos judiciais de insolvência ou procedimentos extrajudiciais de conciliação.
A insolvência de várias empresas suas clientes originou a impossibilidade superveniente, prática e legal, de aí colocar os seus produtos.
 - 1.2.3. A extinção do posto de trabalho abrange a única trabalhadora que exercia funções de técnica de contabilidade na empresa, dado não se justificar a sua existência, uma vez que, com a diminuição dos clientes e das vendas dos produtos da empresa ocorre uma diminuição das tarefas da contabilidade (lançamentos), e ainda das tarefas de gestão de bancos e pagamentos a fornecedores.
 - 1.2.3.1. As tarefas de gestão de bancos e pagamentos a fornecedores são agora exercidas pelo sócio gerente ...
 - 1.2.3.2. Os serviços de contabilidade e fiscalidade foram entregues a uma empresa de contabilidade, em regime de avença mensal.
 - 1.2.4. A subsistência da relação de trabalho torna-se impossível dado que a empresa não dispõe de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional da trabalhadora.
- 1.3. Quanto aos requisitos legais cumulativos para a verificação do despedimento por extinção de posto de trabalho, vem a empresa indicar que:
 - 1.3.1. O motivo invocado não é imputável a culpa da empresa, ou a culpa da trabalhadora.

- 1.3.2. É impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 1.3.3. Não se verifica a existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho a extinguir.
- 1.3.4. Não se aplica o despedimento colectivo.
- 1.3.5. Irá ser posta à disposição da trabalhadora a compensação devida.
- 1.4. No que respeita aos critérios a utilizar para a extinção do posto de trabalho, a empresa indica não existir mais nenhum posto de trabalho de conteúdo funcional idêntico ao da trabalhadora, não sendo necessário observar os critérios estabelecidos na lei.
- 1.5. A comunicação do despedimento foi feita só à trabalhadora, não existindo comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical, não sendo a trabalhadora em causa representante sindical.
- 1.6. A comunicação do despedimento por extinção de posto de trabalho é notificada à trabalhadora em 3 de Novembro de 2005, conforme comprovativo junto ao processo.
- 1.7. A trabalhadora teve um parto a 12 de Julho de 2005, e encontra-se a amamentar.
- 1.8. São juntos ao presente processo os seguintes elementos:
 - Dois documentos sobre vendas gerais no período de 01-01-2004 até 31-10-2004, e entre 01-01-2005 até 31-10-2005;
 - Um registo e um aviso de recepção;
 - Uma declaração médica.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.¹

Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

- 2.1.1. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Cabe à CITE, por força da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, emitir o parecer referido.

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

- 2.2. Para efeitos do artigo 402.º do Código do Trabalho, a extinção do posto de trabalho determina o despedimento justificado por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa nos termos previstos para o despedimento colectivo.
- 2.2.1. São considerados motivos de mercado, nomeadamente, a redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado.
- 2.3. O presente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho é motivado pela diminuição dos clientes e das vendas dos produtos da empresa, com conseqüente diminuição das tarefas de contabilidade (lançamentos) e ainda das tarefas de gestão de bancos e pagamentos a fornecedores.
- 2.4. A análise do processo submetido a esta Comissão permite concluir que foram cumpridos os procedimentos legais estipulados no artigo 423.º e seguintes do Código do Trabalho, não se tendo a trabalhadora pronunciado sobre os requisitos do despedimento por extinção do seu posto de trabalho.
- 2.5. Contudo, afirmando a empresa que a extinção do posto de trabalho abrange a única trabalhadora que exercia funções de técnica de contabilidade na empresa, sendo agora as tarefas de gestão de bancos e pagamentos a fornecedores exercidas pelo sócio gerente, e os serviços de contabilidade e fiscalidade entregues, através de um contrato de avença, a uma empresa de contabilidade, tais factos demonstram a necessidade de manutenção das tarefas desempenhadas pela trabalhadora (contabilidade da empresa), só que tendo a entidade empregadora optado por contratar uma empresa para praticar essas tarefas.
- Ora, a trabalhadora teve um parto no dia 12 de Julho de 2005 e, no caso de ter optado por uma licença por maternidade de 120 dias, a mesma finalizou no passado dia 9 de Novembro de 2005, tendo no seu regresso sido confrontada com a extinção do seu posto de trabalho, pelo facto de a sua entidade empregadora ter optado por contratar os serviços de uma empresa para desenvolver as tarefas que até aí eram por si realizadas.
- 2.6. Nos termos da Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002, 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, designadamente o considerando (12) esclarece que *O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher durante e após a gravidez. Tem além disso deliberado repetidas vezes que qualquer tratamento desfavorável das mulheres rela-*

cionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual directa.

O Tribunal de Justiça reconheceu a protecção dos direitos das mulheres no emprego, principalmente no que respeita ao direito de retomar o mesmo posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente, em condições de trabalho não menos favoráveis, bem como a beneficiar de quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que teriam tido direito durante a sua ausência.

- 2.7. É pois, com base na matriz interpretativa constante da Directiva invocada que se devem entender os preceitos legais em vigor no nosso ordenamento jurídico, designadamente o n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho e a alínea a) do n.º 1 do artigo 32.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sobre a proibição de discriminação com base no sexo e sobre o alcance do conceito de discriminação directa.

Assim, por um lado, atendendo aos argumentos expendidos pela empresa, e por outro, no cumprimento das directrizes do direito comunitário que proclamam a igualdade entre homens e mulheres como uma “missão” e um “objectivo” da Comunidade, e impõem a obrigação positiva de a “promover” em todas as suas acções, esta Comissão conclui existirem indícios de discriminação com base no sexo em virtude da maternidade, no despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante, ...

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., no processo promovido pela empresa ..., L.^{da}.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE DEZEMBRO DE 2005

PARECER N.º 74/CITE/2005

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 80 – DG/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 24.11.2005, a CITE recebeu da Senhora Dr.ª ..., instrutora nomeada pela gerência da ..., L.ª cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida, ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A trabalhadora arguida foi admitida ao serviço, em 01.04.2004, com a categoria profissional de empregada de balcão de 2.ª, desempenhando actualmente funções na unidade cafetaria da ...
- 1.3. Na nota de culpa, o empregador acusa a trabalhadora que *de acordo com a informação contida nos documentos juntos ao presente processo disciplinar e denominados “Avisos de Ausência”, assinados pelos gerentes e pela trabalhadora arguida, atingiu a mesma, catorze faltas injustificadas, no decurso do presente ano civil / 2005, tendo faltado nas seguintes datas: 28.01.2005, 23.02.2005, 25.02.2005, 03.03.2005, 04.03.2005, 08.03.2005, 14.07.2005, 16.07.2005, 21.07.2005, 29.07.2005, 05.09.2005, 06.09.2005, 08.09.2005 e 09.09.2005.*
- 1.4. Segundo o empregador *a trabalhadora arguida não fez qualquer comunicação às suas chefias, no que concerne às faltas acima enumeradas, nem veio posteriormente apresentar justificação para o efeito, pelo que, ao agir assim, quebrou de forma irremediável os laços de confiança que mantinha com a ..., sua entidade empregadora, laços essenciais no relacionamento entre ambos, dando a esta justa causa para o seu despedimento, nomeadamente nos termos da alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.*
- 1.5. A empresa enviou à trabalhadora arguida, por duas vezes, a nota de culpa através de correio registado com aviso de recepção, que, por não ter sido recebido foi devolvido.

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. No caso *sub judice*, vejamos se o empregador faz prova das acusações que imputa à trabalhadora arguida:
 - 2.2.1. Efectivamente, na nota de culpa, a empresa concretiza 14 dias do ano de 2005, que afirma serem faltas injustificadas dadas pela trabalhadora. No entanto, do depoimento das três testemunhas ouvidas, nenhuma delas confirma os mencionados 14 dias, apenas duas referem os dias 5, 6, 8 e 9 de Setembro de 2005, como faltas da trabalhadora, e apenas uma as considerou injustificadas.
 - 2.2.2. Acontece que as cópias dos documentos denominados “avisos de ausência”, apenas dizem respeito a onze dias, sendo que o que se refere aos dias 5 e 6 de Setembro de 2005 foram inscritos numa linha que não diz respeito às faltas injustificadas, e o que se refere aos dias 8 e 9 de Setembro de 2005 está rasurado.
 - 2.2.3. Assim, se atendermos aos denominados “avisos de ausência” apresentados pela empresa, verificamos com a dúvida do citado documento rasurado, que apenas 9 dias estariam comprovados como faltas injustificadas dadas pela trabalhadora arguida, o que não perfaz o mínimo legal previsto na alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.
- 2.3. Face ao que antecede, a entidade patronal não ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que não se afigura existir justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida, ..., em virtude de o 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE DEZEMBRO DE 2005, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA

PARECER N.º 75/CITE/2005

Assunto: Parecer nos termos dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 81 – FH/2005

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu do ..., em 2 de Dezembro p.p., um pedido de parecer prévio à recusa da passagem ao regime de flexibilidade de horário requerida pela trabalhadora naquela instituição, ...
- 1.2. A trabalhadora tem a categoria profissional de técnica de emprego e presta serviço no ...
- 1.3. Do requerimento da trabalhadora, que deu entrada no ..., em 4 de Novembro de 2005, consta que requer, *ao abrigo do disposto no artigo 45.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho, a flexibilidade de horário a partir de 4 de Dezembro, por período de 1 ano, com a seguinte barra fixa:*

10h00 – 12h30m

14h00 – 16h00

A trabalhadora juntou em anexo uma declaração, em conformidade com o artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, na qual informa que o seu marido tem actividade profissional e que, tal como os filhos de ambos, faz parte do seu agregado familiar.

Mais refere que dado que o pai das crianças trabalha desde as 8h00 até horas tardias, de 2.ª feira a sábado, é a única pessoa a *prestar a assistência diária necessária ou com carácter de urgência, quer seja a nível de saúde, escolar ou outra, a (seus) filhos.*

A trabalhadora refere ainda que *por este motivo (tem) estado nos últimos dois anos a praticar horário flexível.*

- 1.4. A trabalhadora recebeu resposta ao requerimento, remetida pelo ..., em 16 de Novembro p.p., tendo sido informada da intenção de recusa por parte daquela entidade.

Tal recusa tem por base os fundamentos que se seguem:

- *O ..., apesar dos constantes esforços de reorganização, racionalização e reafecção de meios humanos e físicos, enfrenta graves dificuldades no atendimento diário dos utentes (...) e no processamento das solicitações que (...) são feitas.*
- *Os ... têm como horário de abertura – ininterrupta – ao público, o período que medeia entre as 09,00 horas e as 16,00 horas.*

- *A prática de outra modalidade de horário que não o horário rígido da instalação não pode prejudicar a abertura dos serviços ao público no(s) período(s) superiormente determinados.*
 - *A trabalhadora apenas se compromete a estar presente entre as 10,00 horas e as 12,30 horas, no período da manhã e entre as 14,00 horas e as 16,00 horas, no período da tarde.*
 - *O efectivo do ... é de 27 trabalhadores (incluindo o director).*
 - *Nas mesmas condições desta trabalhadora há, pelo menos, 11 (onze) outras trabalhadoras, das quais 3 (três) já estão, neste momento, indisponíveis para o trabalho por gozo de licença por maternidade ou por baixa devido a gravidez de risco, e*
 - *O conteúdo funcional da trabalhadora enquanto técnica de emprego implica um contacto diário com os utentes do serviço público de emprego e, frequentemente, a participação em escalas de atendimento de utentes. O director do ... informa ainda que a trabalhadora foi convidada a informar qual (ou quais) a(s) parte(s) do dia onde estão os maiores constrangimentos, tendo-se concluído que ocorrem no período até às 10,00 horas da manhã.*
- 1.5. Em 23 de Novembro p.p., a trabalhadora, na apreciação à intenção de recusa, vem, em resumo, aduzir os seguintes contra-argumentos:
- *Desde os últimos 4 anos que o ... tem estado a ver os seus recursos humanos a diminuir seja por motivo de transferência seja por reforma. (...) Uma vez que todas as transferências efectuadas foram incondicionadas, ou seja sem estar garantida a sua substituição, poderá concluir-se que considerem que o ... tem recursos humanos mais do que suficientes para assegurar o atendimento ao público, não havendo portanto escassez de recursos humanos, ou, se havendo, não é recente.*
 - *Não se compromete apenas a estar presente entre as 10h00 e as 12h30, e entre as 14h00 e as 16h00, pois isso perfaz apenas 4 horas e meia de trabalho diário, das 7 horas diárias.*
 - *O período de abertura ao público é das 9h00 às 16h00. (...) Durante o período considerado de almoço, o serviço é assegurado apenas por um técnico da área do emprego, independentemente do regime de trabalho praticado actualmente pelos trabalhadores do ...*
 - *O horário que tem praticado em regime de flexibilidade durante os últimos dois anos, tem servido também as necessidades do Centro, ou seja, dada a flexibilidade do horário durante o período para almoço, tem apenas tirado uma hora para almoçar que, normalmente, decorre entre as 13h00 e as 14h00, sendo que por necessidade de substituição de colegas escalados para assegurar o serviço durante as 12h00 e as 14h00, o horá-*

rio (flexível praticado) satisfaz, por mais que uma vez, os interesses do centro de emprego. Somente em circunstâncias excepcionais (...) (é que fez) uso da flexibilidade de horário durante o período entre as 12h00 e as 14h00.

- Nenhum trabalhador do ... está a trabalhar com flexibilidade de horário, com excepção de si própria e de uma ..., que não é mãe, portanto a fundamentação apresentada não foi a mesma.*
- Dado habitualmente fazer uso da flexibilidade de horário, apenas da parte da manhã, entre as 9h00 e as 10h00, parte da tarde fica por (si) assegurada nos dias que considerem ser necessário efectuar o atendimento.*
- Durante (o) período de tempo que (esteve) em regime de horário diário normal, (...) raras foram as vezes que (conseguiu) cumprir com o horário de entrada da parte da manhã, tendo que contar com a boa vontade do Senhor Director na altura em funções, para justificar os sucessivos atrasos apesar de cumprir quase diariamente com mais de 7 horas diárias de trabalho.*

1.6. A trabalhadora refere ainda na sua apreciação à exposição de motivos da entidade empregadora que ambos os seus filhos tiveram e têm habitualmente problemas de saúde, designadamente otites e alergias, para além das doenças normais de crianças das suas idades (3 e 5 anos), como por exemplo: sarampo, varicela e escarlatina e que a assistência de que necessitam só a própria lhes pode prestar dado que o marido exerce funções de motorista e montador de móveis sem hora fixa de saída.

Mais refere a trabalhadora que o horário proposto pela entidade empregadora, em alternativa à flexibilidade de horário, das 10h00 às 13h00 e das 14h00 às 18h00, tem o inconveniente de, quando chega mais cedo do que as 10h00, não poder começar logo a trabalhar e, por consequência, sendo esse um período em que o ... está aberto ao público, causa mais prejuízo do que se praticasse horário flexível.

1.7. A trabalhadora termina afirmando que *os motivos que servem de fundamento às exigências imperiosas ligadas ao funcionamento do serviço, não são motivos recentes que justifiquem uma recusa de um pedido de continuidade de flexibilidade de horário agora, quando nos anos anteriores já existiam e não serviram de obstáculo à aprovação do horário, com base no regulamento dos horários de trabalho do* Mais afirma que no que concerne à impossibilidade da sua substituição, não ficou claro quando e em que momentos tal poderá ocorrer.

1.8. A trabalhadora juntou ao processo cópias dos requerimentos anteriores e dos despachos favoráveis que sobre estes incidiram, relativos a pedidos de horário diferenciado e de horário flexível, bem como cópia de pedido de

horário para efeitos de dispensa para aleitação, cópias de documentos que comprovam a marcação de consultas para o ano de 2006, em nome dos seus filhos, cópia de receita médica em nome do seu filho e, ainda, cópia das folhas de ponto dos meses de Outubro, Novembro e Dezembro de 2004 e do mês de Outubro de 2005.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa preconiza, no capítulo referente aos direitos e deveres fundamentais, a protecção dos direitos dos trabalhadores, da família, da paternidade e da maternidade. Assim, a alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º prevê que *todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas têm direito a organização do tempo de trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar*, o n.º 1 do artigo 67.º designa que *a família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à protecção da sociedade e do Estado e à efectivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros* e o n.º 4 do artigo 68.º estatui que *a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa do trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar*.

Como consequência destes princípios, o Código do Trabalho prevê no n.º 1 do artigo 45.º que *o trabalhador com um ou mais filhos menores de doze anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário*. Tal disposição é regulamentada através dos artigos 78.º a 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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

Ora, tratando-se de um pedido, naturalmente que os empregadores podem, eventualmente, recusar licitamente o requerimento que lhes é dirigido. No entanto, para que assim seja, a lei exige que a recusa se fundamente em exigências imperiosas da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, carecendo sempre tal recusa de parecer prévio favorável da CITE (cfr. n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

- 2.3. No caso em análise, a trabalhadora apresentou o requerimento cumprindo todas as formalidades legais.
- 2.4. Apreciando quer a motivação da empresa para recusar o pedido, quer os contra-argumentos aduzidos pela trabalhadora na sua apreciação à inten-

ção da recusa e bem sabendo que os trabalhadores são, na generalidade, necessários ao bom funcionamento da empresa ou serviço no qual exercem a sua actividade, deparamo-nos, no caso da requerente, com um pedido que se baseia na necessidade de apoio aos seus filhos de 3 e 5 anos de idade, designadamente no seu acompanhamento diário e na assistência à saúde, dado que o pai das crianças é motorista e montador de móveis e trabalha de 2.^a feira a sábado, praticando um horário com início às 8h00 e sem hora fixa de saída.

- 2.5. Ora, o ... no qual presta funções a trabalhadora abre ao público das 9h00 às 16h30m e a trabalhadora solicita a prática de flexibilidade das 10h00 às 12h30m e das 14h às 16h00 e de facto, quer dos argumentos aduzidos pela entidade empregadora, quer da apreciação de motivos apresentada pela trabalhadora, pode concluir-se que o período em que a trabalhadora sente maior dificuldade em encontrar-se presente no local de trabalho é antes das 10h00, o que deu origem à proposta do ... de sugerir à trabalhadora que preste a sua actividade das 10h00 às 13h00 e das 14h00 às 18h00.
- 2.6. Vejamos:

A entidade empregadora apresenta como motivo fundamental para recusar a pretensão da trabalhadora, o facto de o ... enfrentar graves dificuldades quer no atendimento dos utentes, quer no processamento subsequente das solicitações que lhe são colocadas por falta de meios humanos, apesar dos variados esforços que têm vindo a ser encetados. Refere a entidade empregadora, a este propósito, que o conteúdo funcional da trabalhadora implica contacto diário com os utentes do serviço e, frequentemente, a participação em escalas de serviço, pelo que não é possível conceder-lhe a flexibilidade de horário requerida.

Contudo, apresentando à trabalhadora a possibilidade de praticar um horário fixo das 10h00 às 13h00 e das 14h00 às 18h00, não se afigura que possibilitando que esta inicie a prestação da sua actividade às 10h00 tal como requereu e, considerando que a duração diária de trabalho deverá ser de sete horas, a proposta se afaste muito do horário que a trabalhadora praticaria no regime de flexibilidade de horário que pretende.

Ou seja, a entidade empregadora propõe que a trabalhadora inicie a sua actividade às 10h00, hora que coincide com a pretendida pela trabalhadora. Propõe que a hora de almoço se inicie às 13h00, ou seja meia hora depois da hora requerida pela trabalhadora para terminar o seu primeiro período de trabalho diário. Propõe que o segundo período de trabalho se inicie às 14h00, hora que novamente coincide com a requerida pela trabalhadora. Propõe que termine o horário às 18 horas, o que, tal como referido, não se afigura que seja muito diferente do que aconteceria caso o requerimento fosse deferido, pois que embora o período de presença obri-

gatória requerido termine às 16 horas, a duração diária da prestação é de sete horas o que, conseqüentemente, obriga a trabalhadora a permanecer para além das 16h00, aliás como vem fazendo. (cfr. cópia das folhas de ponto apresentadas pela trabalhadora).

- 2.7. Atendendo ao exposto, considera-se como não comprovado que o horário pretendido pela trabalhadora colida com o funcionamento do serviço, nomeadamente com as escalas de atendimento ao público.
- 2.8. No que refere à alegada impossibilidade de substituir a trabalhadora, caso seja necessário, não ficou claro quais as condições que não permitem tal substituição.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao que antecede, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa por parte do ..., em conceder a passagem ao regime de flexibilidade de horário requerida pela trabalhadora naquela instituição, ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE DEZEMBRO DE 2005

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