

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Pareceres da CITE no ano de 2006

Pareceres n.º 4

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 2006

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Título: «Pareceres da CITE no ano de 2006»

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
E-mail: cite@cite.gov.pt • Sítio: www.cite.gov.pt

Execução gráfica: Editorial do Ministério da Educação

Depósito legal: 228 070/05

ISBN: 978-972-8399-22-1

Lisboa, 2007

ÍNDICE

PARECERES DA CITE NO ANO DE 2006

Parecer n.º 1/CITE/2006

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 85 – DG/2005 15

Parecer n.º 2/CITE/2006

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 84 – DL/2005 19

Parecer n.º 3/CITE/2006

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, incluída em processo de despedimento colectivo, 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 88 – DP-C/2005 27

Resposta à reclamação do parecer n.º 3/CITE/2006

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, incluída em processo de despedimento colectivo, 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 88 – DP-C/2005 35

Parecer n.º 4/CITE/2006

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
Processo n.º 89 – FH/2005 41

Parecer n.º 5/CITE/2006

Parecer prévio ao despedimento de três trabalhadoras lactantes e de trabalhadora puérpera, incluídas em processo de despedimento colectivo, 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 90 – DPL-C/2005 45

Parecer n.º 6/CITE/2006

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/2006 49

Parecer n.º 7/CITE/2006

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 2 – DG/2006..... 57

Resposta à reclamação do parecer n.º 7/CITE/2006

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 2 – DG/2006..... 59

Parecer n.º 8/CITE/2006

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
Processo n.º 3 – TP/2006..... 63

Parecer n.º 9/CITE/2006

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 4 – DG/2006..... 65

Parecer n.º 10/CITE/2006

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/2006..... 73

Parecer n.º 11/CITE/2006

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
Processo n.º 7 – FH/2006 79

Parecer n.º 12/CITE/2006

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 12 – DG/2006..... 85

Parecer n.º 13/CITE/2006

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/2006..... 91

Parecer n.º 14/CITE/2006

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por extinção do posto de trabalho, 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 – DG-E/2006..... 95

Parecer n.º 15/CITE/2006

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 15 – DL/2006 97

Parecer n.º 16/CITE/2006

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
Processo n.º 17 – FH/2006 101

Parecer n.º 17/CITE/2006

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
Processo n.º 13 – FH/2006 107

Parecer n.º 18/CITE/2006

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por extinção do posto de trabalho, 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 14 – DG-E/2006 111

Parecer n.º 19/CITE/2006

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
Processo n.º 20 – FH/2006 115

Parecer n.º 20/CITE/2006

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 21 – DG/2006..... 121

Parecer n.º 21/CITE/2006

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 16 – DG/2006..... 125

Parecer n.º 22/CITE/2006

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 19 – DG/2006..... 127

Parecer n.º 23/CITE/2006

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
Processo n.º 18 – TP/2006..... 131

Parecer n.º 24/CITE/2006

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 24 – DP/2006 135

Parecer n.º 25/CITE/2006

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 26 – DG/2006..... 141

Parecer n.º 26/CITE/2006

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, incluída em processo de despedimento colectivo, 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 22 – DG-C/2006..... 147

Parecer n.º 27/CITE/2006

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
Processo n.º 23 – FH/2006 151

Parecer n.º 28/CITE/2006

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 25 – DG/2006..... 155

Parecer n.º 29/CITE/2006

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
Processo n.º 29 – FH/2006 159

Parecer n.º 30/CITE/2006

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 28 – DP/2006 163

Parecer n.º 31/CITE/2006

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
Processo n.º 33 – FH/2006 167

Parecer n.º 32/CITE/2006

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
Processo n.º 39 – FH/2006 173

Parecer n.º 33/CITE/2006	
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, incluída em processo de despedimento colectivo, 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 35 – DL-C/2006	181
Parecer n.º 34/CITE/2006	
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida e de trabalhadora lactante, incluídas em processo de despedimento colectivo, 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 – DGL-C/2006	187
Parecer n.º 35/CITE/2006	
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, incluída em processo de despedimento colectivo, 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 36 – DP-C/2006	191
Parecer n.º 36/CITE/2006	
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida e de trabalhadora lactante, incluídas em processo de despedimento colectivo, 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 34 – DGL-C/2006	195
Parecer n.º 37/CITE/2006	
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	
Processo n.º 40 – FH/2006	199
Parecer n.º 38/CITE/2006	
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, por extinção do posto de trabalho, 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 42 – DP-E/2006.....	203
Parecer n.º 39/CITE/2006	
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida e de trabalhadora lactante, incluídas em processo de despedimento colectivo, 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 45 – DGL-C/2006	207
Parecer n.º 40/CITE/2006	
Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por extinção do posto de trabalho, 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 – DG-E/2006	211

Resposta à reclamação do parecer n.º 40/CITE/2006

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por extinção do posto de trabalho, 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 – DG-E/2006 217

Parecer n.º 41/CITE/2006

Parecer prévio ao despedimento de uma trabalhadora grávida e de duas trabalhadoras lactantes, incluídas em processo de despedimento colectivo, 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 41 – DGL-C/2006 223

Parecer n.º 42/CITE/2006

Não exigibilidade de parecer prévio da CITE no caso de cessação de contrato de trabalho de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante por caducidade, na sequência de encerramento total e definitivo de estabelecimento por insolvência do empregador

Processo n.º 43 – DG-C/2006 227

Parecer n.º 43/CITE/2006

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 47 – DL/2006 231

Parecer n.º 44/CITE/2006

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

Processo n.º 49 – FH/2006 233

Parecer n.º 45/CITE/2006

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 48 – DP/2006 243

Parecer n.º 46/CITE/2006

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 46 – DL/2006 247

Parecer n.º 47/CITE/2006

Não exigibilidade de parecer prévio no caso de recusa por parte da entidade empregadora em aceitar a mudança de turno requerida por uma trabalhadora
Processo n.º 50 – FH/2006 251

Parecer n.º 48/CITE/2006

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
Processo n.º 52 – FH/2006 255

Parecer n.º 49/CITE/2006

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 53 – DP/2006 259

Parecer n.º 50/CITE/2006

Parecer prévio ao despedimento de uma trabalhadora grávida e de duas trabalhadoras puérperas, incluídas em processo de despedimento colectivo, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 54 – DGP-C/2006..... 265

Parecer n.º 51/CITE/2006

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 55 – DL/2006 269

Parecer n.º 52/CITE/2006

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 56 – DG/2006..... 277

Parecer n.º 53/CITE/2006

Parecer prévio ao despedimento de duas trabalhadoras grávidas, incluídas em processo de despedimento colectivo, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 57 – DG-C/2006..... 283

Parecer n.º 54/CITE/2006

Parecer prévio ao despedimento de uma trabalhadora grávida e de uma trabalhadora puérpera, incluídas em processo de despedimento colectivo, 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 58 – DGP-C/2006..... 287

Parecer n.º 55/CITE/2006

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 59 – DG/2006..... 291

Parecer n.º 56/CITE/2006

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 62 – DG/2006..... 295

Parecer n.º 57/CITE/2006

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

Processo n.º 65 – FH/2006 299

Parecer n.º 58/CITE/2006

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

Processo n.º 61 – FH/2006 303

Parecer n.º 59/CITE/2006

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

Processo n.º 63 – FH/2006 315

Parecer n.º 60/CITE/2006

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 60 – DL/2006 325

Parecer n.º 61/CITE/2006

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

Processo n.º 64 – FH/2006 331

Parecer n.º 62/CITE/2006

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por extinção do posto de trabalho, 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 66 – DL-E/2006 335

Parecer n.º 63/CITE/2006

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 67 – DG/2006..... 339

Parecer n.º 64/CITE/2006

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

Processo n.º 69 – TP/2006 343

Parecer n.º 65/CITE/2006

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, incluída em processo de despedimento colectivo, 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 70 – DG-C/2006..... 347

Parecer n.º 66/CITE/2006

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 71 – DP/2006 351

Parecer n.º 67/CITE/2006

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 73 – DG/2006..... 355

Parecer n.º 68/CITE/2006

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 78 – DP/2006 359

Parecer n.º 69/CITE/2006

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

Processo n.º 77 – FH/2006 363

Parecer n.º 70/CITE/2006

Não aplicabilidade aos funcionários públicos do parecer prévio previsto nos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sobre a intenção de recusa por parte da entidade empregadora de concessão de regimes de trabalho especiais – Trabalho a tempo parcial e com flexibilidade de horário

Processo n.º 81 – FH/2006 367

Parecer n.º 71/CITE/2006

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 80 – DG/2006 373

Parecer n.º 72/CITE/2006

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 86 – DP/2006 377

Parecer n.º 73/CITE/2006

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 79 – DP/2006 381

Parecer n.º 74/CITE/2006

Não aplicabilidade aos funcionários públicos do parecer prévio previsto nos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sobre a intenção de recusa por parte da entidade empregadora de concessão de regimes de trabalho especiais – Trabalho a tempo parcial e com flexibilidade de horário

Processo n.º 82 – FH/2006 387

Parecer n.º 75/CITE/2006

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

Processo n.º 84 – FH/2006 391

Parecer n.º 76/CITE/2006

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 98 – DG/2006 397

Parecer n.º 77/CITE/2006

Parecer prévio ao despedimento de três trabalhadoras grávidas, de duas trabalhadoras puérperas e de uma trabalhadora lactante, incluídas em processo de despedimento colectivo, 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 117 – DGPL-C/2006 409

Parecer n.º 78/CITE/2006

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 99 – DP/2006 413

Parecer n.º 79/CITE/2006

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 110 – DL/2006 417

Parecer n.º 80/CITE/2006

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

Processo n.º 119 – FH/2006 421

Parecer n.º 81/CITE/2006

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

Processo n.º 128 – FH/2006 427

Parecer n.º 82/CITE/2006

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 129 – DL/2006 431

Parecer n.º 83/CITE/2006

Parecer prévio ao despedimento de onze trabalhadoras grávidas, de dezassete trabalhadoras puérperas, de vinte e sete trabalhadoras lactantes e de um trabalhador em gozo de licença por paternidade, incluídas/o em processo de despedimento colectivo, 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 124 – DGPL-C/DH/2006 435

PARECER N.º 1/CITE/2006

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 85 – DG/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 05.12.2005, a CITE recebeu do Senhor Dr. ..., advogado da empresa ..., L.^{da} cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida, ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A trabalhadora arguida desempenha as funções de operadora de caixa no referido supermercado.
- 1.3. *Em Junho de 2005, a empresa iniciou uma campanha através da qual promove a adesão dos seus clientes a um cartão – cartão fidelidade – no qual se vão acumulando quantias em Euros em função das compras feitas que importam um desconto em aquisições futuras. A esta campanha podem aderir todos os clientes, incluindo os funcionários do estabelecimento e seus familiares, havendo, contudo, algumas restrições no momento em que estes usam os referidos cartões. Assim, quando se tratar de um funcionário que desempenha funções no estabelecimento, designadamente os operadores de caixa, ou de um seu familiar, as compras efectuadas devem ser pagas numa caixa que não a sua, devendo intervir o caixa central ou um superior hierárquico responsável.*
- 1.4. Na nota de culpa, a gerência da empresa acusa, nomeadamente, a trabalhadora *por relatório de 29 de Agosto de 2005, de ter tomado conhecimento de que a arguida, contrariamente às regras estabelecidas, acumulava no seu cartão de cliente (fidelidade) e no da sua mãe sempre que algum outro cliente não apresentava o seu próprio cartão, fazendo-o sempre ela própria, obviamente, sem contactar qualquer responsável e desonestamente porque atribuía a si própria e à sua mãe valores que lhe não pertenciam, pois, esses valores ou seriam para o cliente que fazia as compras ou ficavam na empresa, eram da empresa.*
 - 1.4.1. Com efeito, a trabalhadora arguida *só no dia 2 de Junho acumulou 19 compras no seu cartão fidelidade, no dia 3 de Junho 27 compras e depois nos dias 11 e 12 de Junho levantou € 26,61. O cartão da sua mãe acumulou no dia 3 de Junho, 1 compra, no dia 4 de Junho,*

18 compras, no dia 7, 12 compras, no dia 10, 7 compras, e assim sucessivamente até 8 de Agosto, verificando-se uma redução no número de compras diárias.

- 1.4.2. *Aqueles descontos somam um montante total de € 157,31, distribuídos entre o cartão da arguida (à data com um valor acumulado de € 31,43) e o cartão da sua mãe (apresentando um valor acumulado de € 126,88).*
- 1.5. *A empresa conclui que a arguida violou os mais elementares deveres do trabalhador, nomeadamente o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, o dever de cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho e o dever de promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa expressos nas várias alíneas do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, integrando com tais comportamentos, as previsões de despedimento com justa causa expressas nas alíneas a), d), e) e m) do n.º 3 do artigo 396.º do mesmo diploma.*
- 1.6. *A trabalhadora arguida confessa os factos acima referidos, justificando os seus comportamentos com a falta de formação e informação, no que respeita à utilização do cartão fidelidade, e com os clientes que, com grande frequência, lhe ofereciam e às demais operadoras de caixa os pontos a que tinham direito.*

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 apresenta prova testemunhal que atesta que foi dada formação e informação sobre as regras de funcionamento do cartão fidelidade a todas as operadoras de caixa, incluindo a trabalhadora arguida, que, apesar de afirmar o contrário, não apresentou qualquer contraprova, no que a esta questão se refere, nem relativamente à alegada oferta de pontos por parte dos clientes.*
- 2.3. *A esta circunstância acresce o facto de a trabalhadora arguida ter transferido indevidamente para o seu cartão e para o cartão da sua mãe as quantias em euros que poderiam ser acumuladas pelos clientes que não utilizavam o cartão nas suas compras evitando, assim, que a empresa lucrasse com o efeito multiplicador que esse benefício gera nas decisões de compra dos clientes, impedindo que esse dinheiro se mantivesse nos cofres da empresa.*

- 2.4. Face ao que antecede, a entidade patronal 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, nos termos dos n.ºs 1 e 2 e das alíneas *a*), *d*), *e*) e *m*) do n.º 3 do artigo 396.º do Código de Trabalho.

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 4 DE JANEIRO DE 2006

PARECER N.º 2/CITE/2006

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código de 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 84 – DL/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 05.12.2005, 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 de 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 exerce as funções de 1.ª escriturária, e de cópia de 8 facturas, 4 das quais em 2.ª via, 95 guias de remessa e 36 guias de quebra de motorista.
- 1.3. Na sequência do processo disciplinar mandado instaurar pela gerência da empresa, em 12 de Setembro último, vem a nota de culpa, com data de 29 de Setembro, referir, em síntese, o seguinte:
 - 1.3.1. Em 31 de Agosto de 2005, a gerente, Senhora D.^a ..., o Técnico de Contas das Empresas, Senhor Dr. ..., e o Chefe de Loja, abriram um grande saco preto de plástico, que estava cheio de papéis e que a arguida, nas vésperas de entrar de baixa por maternidade, o que aconteceu em 2 de Maio de 2005, dissera ao Sr. ..., trabalhador da empresa, para o destruir. Eram 2 sacos de igual volume e o Sr. ... só levou um saco para destruição por serem muito pesados e esqueceu-se de dar o mesmo destino ao segundo.
 - 1.3.2. Aberto o dito saco, verificou-se que estava cheio de documentos da empresa relativos a 2003 (finais) e 2004, que deviam ter sido tratados nessa altura. Havia guias de remessa da base regional de mercadorias, guias de remessa de fornecedores directos ainda dentro dos respectivos envelopes selados, facturas originais de fornecedores directos, tudo fechado e selado e guias de reclamações que nunca foram tratadas. O saco destruído por ordem da arguida tinha, de certeza, documentação relativa ao segundo trimestre de 2004, o que não deixa a empresa tranquila, não se podendo medir as consequências.
 - 1.3.3. Em Dezembro de 2004, foi admitida a ... a fim de substituir a arguida no seu impedimento pelo facto de estar com uma gravidez de risco. Durante o período de adaptação da ..., a arguida não fez

arquivo nem orientou a colega nesse sentido, nem lhe fez formação adequada, daí que tenha havido necessidade por parte da empresa de contratar formação externa.

- 1.3.4. Da documentação encontrada dentro do saco, destaca-se o seguinte:
- 1.3.5. *Oito originais de facturas, das quais quatro nunca tinham sido lançadas na contabilidade. Do fornecedor de frutas e legumes ..., com sede em ..., a factura n.º ..., de 28.01.2004, no montante de € 84,73. Do mesmo fornecedor, a factura n.º ..., de 24.02.04, no montante de € 313.80. Ainda do mesmo fornecedor, a factura n.º..., de 24.03.04, no montante de € 170, 96. Ainda do mesmo fornecedor, a factura n.º ..., de 06.05.04, no montante de € 263,89, e ainda outras quatro facturas que, como os valores foram reclamados pelos fornecedores, haviam sido lançadas através de 2.ª via.*
- 1.3.6. *Relativamente às guias de remessa, é um autêntico pavor, com notória evidência de irresponsabilidade. Juntas aos autos estão 95 guias de remessa, a maioria de 2004, sendo algumas de 2003. Em relação a todas, não pode haver qualquer análise, nem conferência com as facturas emitidas pelos fornecedores, impossibilitando a empresa ... de confirmar os valores reais a pagar. (...) em relação ao fornecedor de carnes ..., S.A., com sede em ..., há vinte guias de remessa não controladas, com datas desde o último trimestre de 2003 e princípios de 2004.*
- 1.3.7. *Também 75 guias de remessa do fornecedor ..., L.da, com sede em ..., não foram analisadas nem controladas.*
- 1.3.8. *Só em relação a estes fornecedores, mais de 6 milhares de euros em produtos recebidos não foram controlados nem comparados com as facturas posteriores.*
- 1.3.9. *Mais há mais: 36 guias de quebra motorista, verificadas pelo motorista aquando do carregamento ou descarregamento dos camiões. Estas guias especificam os produtos quebrados e, por esse facto, tinham que originar por parte da empresa ... a elaboração de uma guia de não conformidade, a qual originaria o seu respectivo crédito. Nenhum destes documentos foi tratado.*
- 1.3.10. *No escritório, há um dossier cheio de guias de não conformidade ... porque nem a arguida se preocupava com a sua análise, nem tão pouco deu instruções à sua substituta, ..., para que efectuasse esses serviços de análise com posteriores documentos dos fornecedores.*
- 1.4. A nota de culpa conclui que os comportamentos da trabalhadora são graves, culposos, irregulares e levianos e que infringiram os deveres do trabalhador,

previstos no n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, integrando as previsões de despedimento com justa causa, nos termos das alíneas *a)*, *d)*, *e)* e *m)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código de Trabalho. Acrescenta que causou enormes prejuízos à empresa e que perdeu totalmente a confiança da entidade patronal, sendo intenção desta proceder ao despedimento com justa causa.

- 1.5. Em resposta à nota de culpa, a trabalhadora impugna todo o articulado e refere que os *documentos encontrados dentro dos sacos, foi a própria gerente, Senhora D.ª ... que disse à arguida para os destruir. A Senhora D.ª ... perguntou à arguida o que estava arquivado dentro de duas caixas, respondendo a arguida que eram guias de remessa correspondentes ao período entre a abertura do espaço comercial e aquela data. De seguida, a Senhora D.ª ... informou a arguida que era apenas necessário guardar o último quadrimestre, ordenando-lhe, de seguida, que destruísse o restante.*
 - 1.5.1. Quanto à formação da sua substituta, Senhora D.ª ..., alega que *a formação profissional é obrigação da entidade empregadora (V. alínea d) do artigo 120.º e o artigo 125.º, ambos do Código do Trabalho). Porém, (...) nunca a arguida descurou o ensinamento da colega (...) sendo que, entre o dia 9 de Novembro de 2004 e meados de Fevereiro de 2005, a arguida encontrava-se de baixa médica.*
 - 1.5.2. Relativamente ao controlo e análise das facturas, guias de remessa e demais documentos, a arguida refere que *é uma falsidade (...) nunca se cansava de orientar e mesmo de ensinar os demais trabalhadores da empresa a controlarem e analisarem convenientemente todos os produtos e respectivos documentos. Contudo, em abono da verdade, quem tem competência para tratar das guias de não conformidade, em relação por exemplo aos produtos quebrado, são os funcionários das lojas, os quais, muitas vezes, não fazem o tratamento adequado por não terem competência e formação adequada.*
 - 1.5.3. Termina a resposta à nota de culpa, repudiando a responsabilidade dos factos que lhe são imputados e apela à sua antiguidade na empresa, mais de 4 anos, *sem qualquer antecedente infraccional e com perfeito e zeloso cumprimento das funções inerentes ao seu posto de trabalho.* Requer o depoimento de duas testemunhas e requer, ainda, todos os documentos comprovativos das baixas médicas, férias, faltas e períodos de formação.
- 1.6. Com data de 31 de Outubro de 2005, o instrutor do processo envia uma comunicação à trabalhadora, a informá-la da decisão de suspensão da sua prestação de trabalho, nos termos do n.º 1 do artigo 417.º do Código de Trabalho, até à conclusão do respectivo processo.

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 na 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.
- 2.2. A trabalhadora vem acusada de ter mandado destruir documentos contabilísticos da empresa, que não foram tratados, nomeadamente 8 facturas originais de fornecedores, das quais 4 nunca foram lançadas na contabilidade, 95 guias de remessa e 36 guias de quebra pelo motorista, muitos documentos que se encontravam em envelopes por abrir e ainda a destruição de outros documentos da contabilidade, que a empresa desconhece, e de não ter dado formação e indicações à pessoa que a veio substituir.
- 2.3. A trabalhadora alega que foi a própria gerente que os mandou destruir, pois eram guias de remessa correspondentes ao período entre a abertura do espaço comercial e aquela data.
Relativamente à formação da sua substituta, refere que é obrigação da entidade patronal embora nunca descursasse o ensinamento da colega.
- 2.4. Face aos elementos constantes no processo, nomeadamente o depoimento das testemunhas, verifica-se como provados os seguintes factos:
 - 2.4.1. A trabalhadora mandou destruir 2 sacos com documentos. Um desses sacos, que ficou esquecido e que não foi destruído, continha documentos da empresa, referentes a 2003 e 2004, nomeadamente:
 - 8 originais de facturas, das quais 4 nunca tinham sido lançadas na contabilidade e 4 foram lançadas através de 2.ª via, uma vez que o pagamento tinha sido reclamado pelos fornecedores;
 - 95 guias de remessa, a maioria de 2004 e algumas de 2003, que não foram analisadas nem conferidas com as facturas emitidas pelos fornecedores; e
 - 36 guias de quebra motorista, a discriminarem produtos quebrados e/ou danificados, verificados pelos motoristas no carregamento ou descarregamento dos camiões, que não foram tratadas e, consequentemente, não foi lançado o respectivo crédito a favor da arguente.

- 2.5. Face aos factos considerados provados há que aferir, em concreto, se podem enquadrar-se no conceito de justa causa de despedimento, previsto no artigo 396.º do Código de Trabalho, tendo em atenção o n.º 2 do mesmo artigo que 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*.
- 2.6. 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 devem ser apreciadas, em concreto, segundo critérios de objectividade e razoabilidade.

2.6.1. A trabalhadora, no desempenho das suas funções de escriturária devia dar entrada a documentos contabilísticos da empresa, para posterior tratamento, nomeadamente: facturas de fornecedores, guias de remessa e guias de quebra de motorista. No entanto, houve documentos que foram mandados destruir, e não foram tratados, embora alguns tivessem sido recebidos na empresa durante a ausência daquela, por baixa médica, derivado ao seu estado de gravidez de risco. Acontece que, quando regressou ao trabalho e mandou destruir os documentos, deveria ter reparado, individualmente, em cada um, pois face à lei e à jurisprudência, se o trabalhador não procede com o cuidado a que, segundo as circunstâncias, está obrigado e de que era capaz, isto é, se age com negligência, poderão verificar-se os demais requisitos da justa causa do despedimento.

2.6.2. *A gravidade do comportamento deve ser apreciada em termos objectivos e concretos, relativamente à empresa, e não com base naquilo que o empresário subjectivamente considere como tal. Assim, a gravidade deve ser apreciada em face de circunstâncias que rodeiam a conduta do trabalhador, dentro do ambiente próprio da empresa (Vd. A. Motta Veiga, Direito do Trabalho, 2.º volume,*

1987, pág. 218) pelo que, face ao n.º 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, e tendo em atenção a função desempenhada pela trabalhadora na organização e a importância vital do sector da contabilidade, o descumprimento na recepção de documentos contabilísticos para posterior tratamento, pode originar prejuízos financeiros na empresa, independentemente de outros que possam ser desencadeados.

- 2.6.3. Quanto à impossibilidade da subsistência da relação laboral, deve ser valorada no sentido de não ser objectivamente possível aplicar à conduta da trabalhadora sanção menos grave. Como refere Barros Moura, ao referir-se ao conceito de justa causa de despedimento, *a apreciação tem que ser objectiva (...). Há-de tratar-se de um comportamento que, à luz de um critério social, se mostre incompatível com a continuidade do trabalhador ao serviço daquele ou de qualquer outro empregador, privado ou público. Um comportamento de tal modo grave que deixe de ser razoavelmente exigível a um qualquer empregador (um empregador médio) que, mantendo o trabalhador ao serviço, se conforme com a supremacia do direito ao trabalho.*
- 2.7. Embora a trabalhadora alegue a seu favor a antiguidade na empresa, mais de 4 anos, e a ausência de qualquer antecedente disciplinar, e refira o *mau funcionamento da empresa*, o facto é que os acontecimentos, em termos de razoabilidade e objectividade, são graves, quer por acção, quer por omissão, e podem colocar em causa a confiança existente entre aquela e a entidade patronal. Se a trabalhadora tinha conhecimento do *mau funcionamento* do supermercado, deveria comunicar tal facto à gerência, até para ela própria se demarcar de eventuais responsabilidades.
- 2.8. A sanção de despedimento é a sanção mais grave prevista na lei, pelo que a sua aplicação tem de ser ponderada e justificada, em concreto, segundo critérios de razoabilidade e objectividade, não sendo suficiente a existência de um comportamento culposos do trabalhador que determine a lesão dos interesses do empregador, sendo necessário que tais factos determinem a impossibilidade da manutenção do vínculo laboral.
- 2.9. Face à prova produzida e às funções desempenhadas pela trabalhadora na empresa, afigura-se que tal conduta é lesiva para o estabelecimento e é susceptível de quebrar a confiança que deve existir entre o trabalhador e o empregador, podendo impossibilitar, de todo, a manutenção do vínculo laboral.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, entende esta Comissão que a entidade patronal ilidiu a presunção prevista no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que não se opõe ao despedimento da trabalhadora lactante, ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 4 DE JANEIRO DE 2006, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES

PARECER N.º 3/CITE/2006

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 88 – DP-C/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 23 de Dezembro de 2005, a CITE recebeu da empresa ... pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera, ..., a exercer funções de escriturária de 2.ª, no âmbito de um processo de despedimento colectivo abrangendo dezasseis trabalhadores, dos quais quatro mulheres e doze homens.
- 1.2. A ... tem por actividade a importação, produção, exportação, comercialização e distribuição de bebidas, géneros alimentares, tabacaria, tabacos, brindes e novidades.
 - 1.2.1. Em 26 de Julho de 2005, a totalidade do capital social da empresa ..., cujo objecto é a produção, importação, exportação, distribuição, promoção e comercialização de bebidas espirituosas, vinho do Porto, vinhos derivados, e bebidas não alcoólicas, foi indirectamente adquirida pela ... e pela ..., INC.
 - 1.2.2. A ... transmitiu à ..., mediante trespasse, a sua área de negócio de distribuição, bem como as respectivas estruturas, em 17 de Outubro de 2005.
 - 1.2.3. A integração na ... da totalidade dos actuais trabalhadores da ... afectos ao negócio da distribuição traduzir-se-ia num sobredimensionamento da estrutura de pessoal daquela sociedade, o que implica a cessação de contratos de trabalho com a maioria dos trabalhadores da ..., agora vinculados à ..., uma vez que esta já detinha uma rede de distribuição alargada a todo o território nacional, que contava com noventa trabalhadores.
Esta informação foi prestada aos trabalhadores, em 3 de Outubro de 2005, quando foi dado cumprimento ao disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 320.º do Código do Trabalho.
 - 1.2.4. Por seu turno, a ... tinha cinquenta e quatro trabalhadores afectos ao negócio da distribuição, incluindo dez funcionários cujo contrato cessou por mútuo acordo, entre 3 e 17 de Outubro de 2005.
 - 1.2.5. A ... distribuiu, entre Julho de 2004 e Junho de 2005, 911.060 caixas de 9 litros, a ... distribuiu, entre Setembro de 2004 e Agosto de 2005, 769.282 caixas de 9 litros.

- 1.2.6. O volume da actividade de distribuição trespassada é de 233.346 caixas de 9 litros, por ano, o que traduz uma redução de 535.936 caixas de 9 litros, por ano relativamente àquelas que eram distribuídas pela ... antes do trespasse.
- 1.2.7. Esta diminuição deve-se:
- Ao efeito do contrato de aquisição da ... e das restrições impostas a este negócio pela Comissão Europeia, o que corresponde a uma diminuição de 66.649 caixas de 9 litros, tendo deixado de distribuir, desde 28 de Outubro de 2005, as marcas ... e ..., o que traduz um decréscimo de 26.892 caixas de 9 litros, por ano;
 - À circunstância da produtora ..., S.A., detentora das marcas de vinho ..., ... e ..., bem como de outras marcas, que correspondiam a um volume de 469.287 caixas de 9 litros, ter feito cessar unilateralmente a relação comercial com a ..., antes da data de produção dos efeitos do trespasse;
 - Em 25 de Agosto de 2005, a ... deixou de comercializar a marca ..., o que representa uma diminuição de 8.176 caixas de 9 litros, por ano.
- 1.2.8. Com o trespasse, o volume global de distribuição aumentaria de 911.060 para 1.109.338 caixas de 9 litros, o que representaria mais 198.278 caixas por ano. Todavia, estima-se que o volume de vendas no corrente ano fiscal seja de 1.080.000 caixas.
- 1.2.9. Também com o trespasse, o quadro de pessoal afecto à distribuição aumentou de 90 para 134 trabalhadores.
- 1.2.10. Antes do trespasse, a ... tinha 8 postos de trabalho por preencher na actividade de distribuição e o volume de caixas a distribuir após o trespasse não acompanha, nem em termos de criação de recursos humanos nem sequer em termos proporcionais, o novo número de funcionários.
- 1.2.11. Assim, dos 44 funcionários da ... que passaram para o quadro de pessoal da ..., esta acordou a revogação de 6 contratos e negociou os termos da cessação com mais 6 trabalhadores.
Também celebrou recentemente acordos de revogação do contrato de trabalho com 4 funcionários afectos à distribuição, originariamente pertencentes à empresa, sendo que 2 dos contratos cessaram em 31 de Outubro e os outros 2 terminarão em 31 de Dezembro de 2005.
- 1.2.12. São 4 os postos de trabalho que a ... considera necessário preencher por virtude do trespasse, para além dos 8 postos de trabalho que estavam por preencher antes do trespasse.

- 1.2.13. Todos os postos de trabalho desocupados, ou a desocupar, num total de 16, foram, ou serão, preenchidos por trabalhadores antes afectos à distribuição na
- 1.2.14. A integração na empresa dos 44 ex-trabalhadores da ..., afectos ao negócio da distribuição, traduziu-se num sobredimensionamento da estrutura de pessoal daquela.
Assim, 16 dos postos de trabalho agora existentes são excedentários, na medida em que a ... passou a dispor de trabalhadores em número superior ao ditado pelas reais necessidades de serviço.
- 1.2.15. Em virtude da integração dos trabalhadores por efeito do trespasse, verificam-se situações de duplicação de postos de trabalho com o mesmo conteúdo funcional, como é o caso de:
- a) Director Geral;
 - b) Director de Logística no Departamento de Direcção de Operações;
 - c) Director de Vendas no Departamento de Direcção de Vendas;
 - d) Gestor de Contas ...&... Sul no Departamento de Vendas ...&...;
 - e) Gestor de Contas ...&... Centro/Norte no Departamento de Vendas ...&...;
 - f) Gestor de Contas Sul no Departamento de Vendas Grossistas e ...;
 - g) Director de Canal no Departamento de Vendas *Off-Trade*;
 - h) Responsável pelos Recursos Humanos no Departamento de Direcção Financeira e Recursos Humanos.
- 1.2.16. Só em custos salariais e sem considerar os encargos sociais, o presente procedimento de despedimento colectivo permitirá à ... uma poupança anual superior a € 800.000, que permitirá aumentar a eficiência e eficácia operacional do negócio da distribuição.
- 1.2.17. Verifica-se, assim, uma comprovada reestruturação da organização produtiva, o que constitui motivo estrutural para o despedimento colectivo.
- 1.2.18. Por carta, datada de 28 de Novembro de 2005, a empresa ... comunica à comissão de trabalhadores a intenção de proceder ao despedimento de dezasseis trabalhadores.
- 1.2.19. No conteúdo da carta, encontra-se mencionada a descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo, o quadro de pessoal, a indicação dos critérios que servem de base à selecção dos trabalhadores a despedir, a indicação do número de trabalhadores a

despedir e as respectivas categorias profissionais, a indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento, a indicação do método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores.

- 1.3. Quanto aos critérios de selecção de trabalhadores, invoca a empresa que a identificação dos concretos postos de trabalho a sacrificar resulta da ponderação conjunta da maior ou menor presença dos seguintes factores: (i) ligação à empresa, sua organização e métodos de trabalho e (ii) experiência e qualidade profissionais.

Na mesma linha, a experiência profissional, produtividade e qualidade reveladas pelos trabalhadores no desempenho das suas funções funcionam como critério de selecção incontornável. A empresa avalia regularmente os seus trabalhadores e os trabalhadores que antes prestavam funções na ..., foram igualmente avaliados pela administração, aquando da sua integração, não só através de entrevistas pessoais como de análise curricular.

- 1.4. Em 28 de Novembro de 2005, é anexada ao processo carta para envio de cópia da comunicação e documentos remetidos à Comissão Representativa de Trabalhadores, dirigida à Direcção-Geral do Emprego e Relações de Trabalho.
- 1.5. Em 5 de Dezembro de 2005, realizou-se a reunião de negociação, constando da respectiva acta sucintamente o seguinte:

- O advogado mandatado pelos elementos que constituem a comissão representativa, não sendo, portanto, advogado dos restantes trabalhadores abrangidos pelo presente processo, referiu que a Comissão Representativa dos Trabalhadores declara não aceitar o presente despedimento colectivo, por este não passar de uma manifesta fraude ao disposto no artigo 318.º e seguintes do Código do Trabalho, não se subsumindo à previsão do artigo 397.º do Código do Trabalho. Não obstante tal facto, a Comissão Representativa dos Trabalhadores está na disposição de, em conjunto com a entidade empregadora, encontrar uma solução alternativa à pretendida cessação dos contratos de trabalho.
- Foi solicitado, entre outros documentos, o estudo onde são definidas as expectativas de custo, lucro, maximização de eficiência, entre outros elementos essenciais para a avaliação do alegado sobredimensionamento de estruturas.

Relativamente a esta questão, o perito do empregador esclarece que o estudo a que a Comissão Representativa alude não integra nenhum texto ou documento que possa ser disponibilizado, sendo ainda importante realçar que a generalidade dos elementos que se pretende conhecer são matéria confidencial da empresa não relevante para efeitos da reunião.

- O representante do Ministério do Trabalho referiu que a hipótese de rescisões acordadas no âmbito do presente processo foi admitida por ambas as partes, mas posteriormente à reunião.
- Tendo o perito da Comissão Representativa dos Trabalhadores afirmado não aceitar o encerramento da fase de informações e negociações enquanto não fossem prestadas as informações solicitadas, e pelo perito do empregador ter sido referido que não se prestariam mais informações para além das já facultadas e enunciadas no decurso da reunião, a continuação daquela fase considerar-se-ia inútil.

A esta questão o representante do Ministério do Trabalho referiu que, em face da resposta da empresa, não haveria condições para prosseguir aquela fase.

- 1.6. Em anexo ao presente processo, encontram-se as cartas de comunicação do despedimento colectivo, dirigidas aos trabalhadores e o mapa com as menções referidas no n.º 2 do artigo 422.º do Código do 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 estruturais, nomeadamente, desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes.

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

- 2.3. O presente processo de despedimento colectivo é, nos termos referidos pela empresa, motivado pela reestruturação da organização produtiva, provocada pelo sobredimensionamento da estrutura de pessoal afecta ao negócio da distribuição da empresa, o que constitui motivo estrutural para o despedimento colectivo, com base nos argumentos expendidos nos pontos 1.2.6., 1.2.7. e 1.2.8.
- 2.4. A análise dos elementos que constituem o presente processo, designadamente os organigramas, anterior e posterior ao trespasse, constantes de folhas 158 a 168 e de folhas 97 a 107, permitem concluir que a Direcção de Vendas, no departamento de *Customer Service*, dispunha de dois *Executive Customer Service* em data anterior ao trespasse e, posteriormente, passou a dispor de sete trabalhadores a desempenhar estas funções.
- 2.5. Num universo de sete trabalhadores a desempenhar as mesmas funções, e de acordo com os documentos que compõem o presente processo, o despedimento colectivo abrange apenas a trabalhadora puérpera e, tal facto, ocorre num departamento no qual se verificou um aumento do número de trabalhadores.
- 2.6. Embora os critérios sejam definidos pelo empregador², os mesmos não podem contrariar os princípios legais em vigor.
A Constituição e a lei proíbem qualquer discriminação com base no sexo.
O artigo 51.º do Código do Trabalho, ao concretizar este princípio, estabelece uma especial protecção às trabalhadoras puérperas de modo a prevenir qualquer discriminação com base no sexo em virtude da maternidade.
- 2.7. Ora, não existindo dados no processo que permitam conhecer os elementos que comprovam os critérios definidos pela empresa, (i) ligação à empresa, sua organização e métodos de trabalho e (ii) experiência e qualidade profissionais, embora resulte do quadro de pessoal de Outubro de 2005, a folhas 108 a 123 do processo, que a trabalhadora puérpera é, neste departamento, a que detém menor antiguidade, não é possível concluir que a inclusão da mesma no despedimento colectivo não configure uma discriminação com base no sexo por motivo de maternidade.
- 2.8. Quanto à ilicitude do despedimento colectivo, e nos termos definidos no n.º 1 do artigo 435.º do Código do Trabalho, esta só pode ser declarada por tribunal judicial em acção intentada pelos trabalhadores, e nestes termos, não compete à CITE a análise da sua eventual existência.

² Alínea c) do n.º 2 do artigo 419.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer desfavorável à inclusão da trabalhadora puérpera ..., no processo de despedimento colectivo promovido pela empresa ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE JANEIRO DE 2006, COM O VOTO DE QUALIDADE DA REPRESENTANTE DO MTSS – MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL, QUE PRESIDE, E COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CIDM – COMISSÃO PARA A IGUALDADE E PARA OS DIREITOS DAS MULHERES, DA DGAL – DIRECÇÃO-GERAL DAS AUTARQUIAS LOCAIS, DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA, CUJA DECLARAÇÃO DE VOTO SE TRANSCREVE:

A CIP vota contra o presente parecer (Processo n.º 88 – DP-C/2005), na medida em que entende que, no presente caso, os critérios utilizados pela empresa para efeitos de selecção de trabalhadores não são indicadores de uma prática discriminatória em função da maternidade, respeitando, inclusivamente, os requisitos legalmente previstos no n.º 2 do artigo 403.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 3/CITE/2006

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 88 – DP-C/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 13 de Fevereiro de 2006, a CITE recebeu da sociedade de advogados ..., com procuração da empresa ..., reclamação do Parecer n.º 3/CITE/2006, sucintamente, com os seguintes fundamentos:

I

- O parecer padece de manifesto vício da vontade por erro nos pressupostos de facto e vício de violação de lei por erro de direito;
- A trabalhadora tem a categoria profissional de segunda escriturária e desempenhava as funções de *Executive Costumer Service* no departamento de Direcção de Vendas;
- É verdade que a ..., em data anterior ao trespasse dispunha de dois *Executive Costumer Service*, mais concretamente os funcionários ... e ...;
- Não corresponde à verdade que a ... tenha passado a dispor de sete trabalhadores a desempenhar estas funções;
- A ... dispunha de seis trabalhadores com estas funções, a saber ..., ..., ..., ..., ... e a própria trabalhadora, os quais passaram a estar vinculados à ...;
- A empresa, com o redimensionamento da estrutura adequada de funcionamento do Departamento de Direcção de Vendas, apenas necessitou de manter três trabalhadores nestas funções, dos oito funcionários que passaram a existir;
- O trabalhador ... foi transferido para o Departamento de Logística na Direcção de Operações, e as funcionárias ..., ... e ... celebraram acordos de revogação de contrato de trabalho com a empresa, conforme o articulado 27.º dos motivos do despedimento colectivo e do organigrama posterior ao trespasse, estando aí estas trabalhadoras referidas como “AC. REV”;
- Assim, verifica-se que, contrariamente ao pressuposto assumido pela CITE, o departamento de Direcção de Vendas, após a reestruturação projectada, passa a contar apenas com três (e não sete) trabalhadores para o exercício das funções de *Executive Costumer Service*, a saber, ..., ... e Os dois últimos trabalhadores referidos são transferidos da ..., conforme o organigrama posterior ao trespasse, estando a primeira trabalhadora assinalada com a sigla “PRP” e os dois trabalhadores com a sigla “TRANSF.AD.”;

- Para compreensão da selecção efectuada, interessa ter presente que a *Executive Costumer Service*, ..., é a única que pertencia originariamente à ..., tendo iniciado funções em Setembro de 1991. Os outros dois funcionários, que transitaram da ..., desenvolvem funções no negócio de distribuição desde Janeiro de 1982 e Fevereiro de 1993. A trabalhadora apenas começou a prestar funções na ... em Novembro de 2002, o que a torna a funcionária com menor antiguidade no departamento;
- A antiguidade dos trabalhadores é um factor determinante nos critérios de selecção utilizados, nomeadamente para aferir o grau de conhecimento da empresa, a capacidade de adaptação à sua organização e métodos de trabalho, de identificação com os seus projectos e de relacionamento com os colegas de trabalho;
- Os motivos que levaram ao sacrifício da trabalhadora, à semelhança das funcionárias ..., ... e ..., foram única e exclusivamente a aplicação dos critérios de selecção, não resultando de qualquer discriminação com base no sexo por motivo de maternidade;

II

- A decisão da CITE está duplamente ferida de ilegalidade, por um lado porque não existe base legal para sustentar uma presunção geral de discriminação, por outro, porque ainda que tal presunção existisse, nunca seria aplicável;
- Cabe à CITE averiguar eventual existência de circunstâncias que indiciem tratamento discriminatório com base no sexo por motivo de maternidade. À CITE cabe, apenas, pronunciar-se sobre a existência ou não de discriminação fundada no sexo;
- A presunção de inexistência de justa causa apenas se aplica à hipótese de despedimento por razões subjectivas, por facto imputável ao trabalhador, ficando excluídos desta norma as hipóteses de despedimento colectivo;
- O parecer da CITE, ao mencionar que não era possível concluir que a inclusão da trabalhadora no despedimento colectivo não configure uma discriminação com base no sexo por motivo de maternidade, baseou-se numa presunção legal que não é aplicável ao caso concreto.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 158.º do Código do Procedimento Administrativo concede aos particulares o direito a solicitar a revogação ou a modificação dos actos administrativos, fundamentando tal pedido nos termos do artigo 159.º do mesmo Código.

2.2. Atendendo à reclamação apresentada pelos representantes da empresa ..., a CITE analisou a referida exposição e, neste contexto, considera que:

2.2.1. A Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro, que altera a Directiva 76/207/CEE do Conselho, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, refere no seu considerando (12) que o Tribunal de Justiça tem, repetidamente, reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, para protecção da condição biológica da mulher durante e após a gravidez, e que qualquer tratamento desfavorável das mulheres relacionado com a gravidez ou 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.

2.2.2. A alínea *c*) do artigo 3.º da supracitada Directiva vem determinar que a aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres significa que não existe discriminação directa ou indirecta em razão do sexo, no que diz respeito às condições de emprego e de trabalho, incluindo o despedimento.

2.2.3. Ora, é à luz desta directiva e de toda a construção jurisprudencial que tem feito o Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, nesta matéria, que se deverá, sempre, interpretar o direito nacional que dele deriva, e para ele remete, no caso em apreço, na alínea *b*) do artigo 2.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho.

2.2.4. O direito português, quando define o que se entende por discriminação directa, na alínea *a*) do n.º 2 do artigo 32.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, determina que sempre que, em razão de um dos factores, designadamente o sexo, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável, existe discriminação directa.

Quando define discriminação indirecta, na alínea *b*) do n.º 2 do artigo 32.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, determina que sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja

susceptível de colocar pessoas que se incluem num dos factores característicos, designadamente o sexo, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, consubstancia uma discriminação indirecta, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.

- 2.2.5. A Lei determina, no n.º 3 do artigo 23.º do Código do Trabalho, que cabe a quem alegar a discriminação fundamentá-la, incumbindo ao empregador provar que as diferenças de condições de trabalho não assentam em nenhum factor indicado na lei, designadamente o sexo.

Torna-se, assim, necessária a justificação objectiva quando em causa esteja a adopção de uma medida que possa colocar em desvantagem um indivíduo em razão do seu sexo, concretamente em razão da maternidade, uma vez que a maternidade só às mulheres pode ser referida. Sendo certo que, neste caso, e por determinação da Directiva 2002/73/CE, a discriminação é directa.

- 2.2.6. Quando o artigo 51.º do Código do Trabalho prevê uma especial protecção das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes distingue entre o despedimento por facto imputável à trabalhadora e as restantes modalidades de despedimento contempladas no artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, no qual se encontra referido o despedimento colectivo.

Para qualquer uma das modalidades de despedimento previstas nesse artigo 98.º, o pedido de emissão de parecer prévio à CITE é obrigatório, sob pena de invalidade desse mesmo despedimento.

E para qualquer uma das modalidades de despedimento aí designadas, a CITE terá de averiguar da existência de indícios de discriminação com base no sexo em virtude da maternidade, uma vez que são essas as atribuições e competências que lhe estão designadas por lei nos artigos 494.º e alínea e) do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

- 2.2.7. Quando a lei estabelece uma presunção, como é o caso do despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, quer isto dizer, como bem esclarece o artigo 350.º do Código Civil que “as presunções legais podem, todavia ser ilididas mediante prova em contrário”.

Resulta, nestes termos, que no caso do despedimento ser por facto imputável à trabalhadora, a entidade empregadora tem de apresentar prova em contrário, ou seja, prova em como aquela trabalhadora não está a ser despedida sem justa causa.

Quando está em causa a análise de um processo de despedimento numa das outras modalidades, previstas no já referido artigo 98.º, não é exigível prova de factos que conduzam à ilação de uma presunção que não existe. O que se exige é a fundamentação objectiva das medidas adoptadas pela empresa que afastem qualquer possibilidade de as mesmas poderem ser, ou poderem parecer, menos favoráveis a uma trabalhadora por motivos da sua maternidade.

Se assim não fosse, não se entenderia a razão pela qual o legislador determinou uma especial protecção a estas trabalhadoras, no caso de virem a ser incluídas num processo de despedimento colectivo.

- 2.2.8. Assente a necessidade de justificação pela empresa das medidas adoptadas, sempre que se pretenda incluir, num processo de despedimento colectivo, uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, cabe analisar as justificações que em sede de reclamação a ... traz ao conhecimento da CITE.
 - 2.2.8.1. As siglas utilizadas no organigrama da empresa não correspondem a nenhuma legenda inteligível que conste do processo remetido à CITE, em 23 de Dezembro de 2005. Assim, não era possível saber o que se entende por PRP, ou D.C., ou TRANSF.AD, ou ainda AC.REV. Também o articulado 27.º do documento A, motivos do despedimento colectivo, não esclarece em que departamento ocorreram essas cessações de contratos, ou quais as funções exercidas pelos trabalhadores que acordaram a cessação do seu vínculo laboral.
 - 2.2.8.2. As dúvidas invocadas no Parecer n.º 3/CITE/2006 eram fundadas na insuficiência da justificação apresentada pela empresa, entendendo a CITE, por maioria dos votos dos membros presentes, que esta não é a sede própria para proceder ao seu esclarecimento, nos termos apresentados na reclamação, razão pela qual delibera manter a decisão adoptada no Parecer n.º 3/CITE/2006 e já comunicada à trabalhadora e à empresa.
 - 2.2.8.3. Por unanimidade delibera a CITE, no uso das suas competências e atribuições, censurar o tom em que foi formulada a presente reclamação.

III – DECISÃO

Na sequência de todo o exposto, a CITE delibera:

- a) Indeferir o pedido objecto da presente reclamação;
- b) Manter a conclusão do parecer n.º 3/CITE/2006, e nesse sentido manter a oposição à inclusão da trabalhadora puérpera ... no processo de despedimento colectivo promovido pela empresa ...
- c) Comunicar à empresa e à trabalhadora o teor da presente resposta à reclamação.

APROVADA POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE MARÇO DE 2006, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DO MTSS – MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL, QUE PRESIDE, E DA REPRESENTANTE DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL

PARECER N.º 4/CITE/2006

Assunto: Parecer prévio à prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 89 – FH/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 16.12.05, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio à prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, nos termos da legislação referida em epígrafe, apresentado pela empresa ..., L.^{da}, relativo à sua trabalhadora ...
No entanto, através de fax, datado de 05.12.05, a empresa solicitou à CITE que fosse dado sem efeito tal pedido, sendo que, oportunamente, apresentaria ... *novo pedido devidamente instruído*.
- 1.2. Em 28.12.05, a CITE recebeu da citada empresa novo pedido de parecer prévio à prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, relativamente à trabalhadora atrás identificada.
- 1.3. Em 05.12.05, a trabalhadora dirigiu um requerimento ao Departamento de Recursos Humanos da empresa, no qual propõe uma alteração ao seu horário de trabalho, no sentido de passar a praticar um horário de trabalho entre as 8h e as 16h, tendo em conta que, a partir de 27.04.06, deixará de exercer o direito a dispensas para amamentação, o que a impossibilita de conciliar a hora do início da prestação de trabalho na empresa com a hora de entrega da filha no infantário, uma vez que não tem (...) *ninguém da família ou amigo em quem possa confiar tal tarefa* ...
- 1.4. A entidade empregadora fundamenta a recusa da pretensão da trabalhadora, com base nos seguintes factos:
 - a) Labora em regime de turnos fixos, nomeadamente entre as 7h e as 13h, ou entre as 15h e as 23h, ou entre as 23h e as 7h;
 - b) A trabalhadora foi admitida para exercer as funções de técnica de laboratório, tendo sempre praticado o horário compreendido entre as 7h e as 15h;
 - c) ... *Dispõe de um laboratório de análises físicas, o qual exige imperiosamente dois funcionários por turno, visto as actividades nele desenvolvidas serem cruciais para o funcionamento da área produtiva*, sendo as horas de maior volume de trabalho as que se prendem com a passagem de turno;
 - d) Caso seja autorizado à trabalhadora praticar o horário de trabalho entre as 8h e as 15h e não compareça ao serviço o outro técnico adstrito a área

- produtiva, esta será interrompida, o que irá acarretar custos e colocar em causa o cumprimento dos prazos estabelecidos.
- e) A trabalhadora ao não indicar o prazo, durante o qual pretende praticar tal horário, requer que o mesmo lhe seja atribuído por tempo indeterminado;
 - f) A trabalhadora não fez constar do pedido se o outro progenitor tem actividade profissional;
 - g) À trabalhadora foi transmitida a indisponibilidade para a prática de tal horário, mas sugerida a sua colocação no turno das 15h às 23h, não tendo sido aceite por si.
- 1.5. A trabalhadora não apresentou apreciação escrita sobre os fundamentos da intenção de recusa, de acordo com o n.º 5 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O direito à conciliação da actividade familiar e profissional, bem como o reconhecimento pela sociedade e pelo Estado do valor social eminente da maternidade e da paternidade, 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 *os trabalhadores 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, tendo em consideração o conteúdo do requerimento apresentado pela trabalhadora, verifica-se que o mesmo não contém os elementos a que se referem as alíneas *a*) e *b*) do n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, designadamente o prazo durante o qual a trabalhadora vai trabalhar em regime de flexibilidade de horário, a declaração de que a filha 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.

Assim sendo, não é possível, em concreto, apreciar o que é aduzido sobre a recusa da pretensão da trabalhadora por parte da entidade empregadora. No entanto, nada na lei impede que a trabalhadora, querendo, apresente novo pedido que cumpra os formalismos legais previstos no n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao que antecede, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, emite parecer favorável à recusa da empresa ... L.^{da}, em conceder a prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, solicitado pela trabalhadora ..., devido ao facto de o seu pedido não estar conforme o disposto nas alíneas *a*) e *b*) do n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE JANEIRO DE 2006

PARECER N.º 5/CITE/2006

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 90 – DPL-C/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 29.12.2005, a CITE recebeu da Sociedade de Advogados ... e Associados em representação da empresa ..., L.^{da}, cópia de um processo de despedimento colectivo em que se incluem três trabalhadoras lactantes e uma puérpera, respectivamente, ..., ..., ... e ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea b) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A referida empresa dedica-se à *produção nas áreas dos componentes metálicos, plásticos e electrónicos para o sector automóvel*, tendo aquelas trabalhadoras a categoria profissional de operadora especializada de 2.^a.
- 1.3. Segundo a empresa, a decisão do presente despedimento colectivo fundamenta-se na *drástica e substancial diminuição dos níveis de produção originada pelo acentuado decréscimo do volume de encomendas, bem como pelo término do ciclo de vida de projectos em curso, que obrigam irremediavelmente ao redimensionamento da empresa.*
 - 1.3.1. *Com efeito, durante os anos de 2003 e 2004, verificou-se um grande decréscimo de projectos novos no mercado originado pela contenção de investimentos na indústria automóvel, que se reflectiu na empresa, pela inexistência de novos projectos durante esses dois anos, o que provocou uma redução no volume de produção, em consequência da fortíssima redução do volume de encomendas da maioria dos seus clientes e das contínuas reduções de preços por eles exigidas, prejudicando gravemente o resultado operacional da empresa.*
 - 1.3.2. *Esta diminuição da produção originada pela drástica redução da procura, tem provocado na empresa uma redução do volume de vendas que, em 2004 se fixava em 19%, relativamente ao período homólogo anterior (2003), tendo-se, em 2005, cifrado em 27% e traduzindo, assim, uma diminuição acumulada desde 2003 de 40% e prevendo-se para o ano seguinte a manutenção da situação de decréscimo.*

- 1.4. Assim, *este declínio ao nível da produção não é compatível com a manutenção de igual estrutura de custos que permita a sustentabilidade económica da empresa.*
- 1.5. *Com efeito, o volume de produção (em horas de trabalho) foi diminuído em cerca de 21%, em 2004, tendo-se cifrado a diminuição, em 2005, em cerca de 32%, traduzindo, assim, uma diminuição acumulada desde 2003 de 46% e prevendo-se continuar a manter-se no ano seguinte esta tendência de redução.*
- 1.6. *Na presente data, só 190 trabalhadores, num universo de 255, mantêm uma ocupação efectiva, situação que se prevê continuar a agravar-se, embora, numa escala mais reduzida.*
- 1.7. *Assim, é intenção da empresa proceder à redução de pessoal, que nesta fase abrange apenas 43 trabalhadores, dos cerca de 65 que se encontram sem ocupação efectiva, dada a sua manifesta falta de capacidade financeira e o elevado défice da tesouraria para suportar todos os custos com as compensações legais.*
- 1.8. *Na selecção dos trabalhadores a abranger neste processo foi utilizado o critério da menor antiguidade na empresa, conjugado com o da inexistência de qualificação ao nível de curso superior.*
- 1.9. A Comissão de Trabalhadores reconhece as dificuldades da empresa, não concorda com o presente despedimento colectivo e apresenta propostas alternativas ao despedimento que, depois de ponderadas pela empresa, não foram aceites.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A empresa fundamenta o despedimento colectivo em motivos de mercado e estruturais, provocados pela diminuição da procura de bens e serviços, nos termos dos artigos 397.º a 401.º e 419.º e seguintes do Código do Trabalho, pois refere o seu Director de Recursos Humanos que *os custos de pessoal representaram em 2005 cerca de 70% do volume de vendas, quando noutras empresas do sector esses custos não vão além dos 37%.*
- 2.2. Das actas relativas às reuniões realizadas entre os representantes da empresa, os trabalhadores e a Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, não consta que, no presente procedimento de despedimento colectivo, tenha havido qualquer violação dos requisitos exigidos por lei, nomeadamente no que se refere ao rigoroso cumprimento dos critérios de selecção estabelecidos pela empresa para escolha dos trabalhadores a despedir.
- 2.3. Pese embora o facto do desacordo dos representantes dos trabalhadores relativamente ao despedimento colectivo *sub judice*, que deve constituir, em qualquer caso, o último recurso para garantir a sobrevivência da empresa, não se vislumbra qualquer tipo de discriminação em função do sexo, por

motivo de maternidade na inclusão das referidas trabalhadoras lactantes e puérpera no presente procedimento de despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão das trabalhadoras lactantes ..., ... e ... e da trabalhadora puérpera ... no procedimento de despedimento colectivo promovido pela empresa ..., L.^{da}.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE JANEIRO DE 2006, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

Não votaremos favoravelmente o presente parecer, tendo em conta que para a CGTP não resulta inequívoco que não exista uma situação indiciadora de discriminação, motivada por razões ligadas à maternidade relativamente à inclusão das trabalhadoras abrangidas pelo despedimento colectivo.

Por outro lado, a comissão representativa das trabalhadoras apresentou expressamente no decurso da reunião de negociação alternativas ao despedimento colectivo.

Foi recebida por e-mail uma informação da representante do STIEN, ..., que informa a CGTP que foram no decurso do processo de despedimento retirados do mesmo (2 homens e 1 mulher), sem que a empresa tivesse configurado sequer retirar do processo as trabalhadoras em causa.

Tendo em conta que, em situações idênticas, a CGTP também não tem vindo a votar favoravelmente, porque não existe a convicção de que não ocorra uma situação objectiva que permita vislumbrar que não estamos perante uma situação indiciadora de discriminação.

Porque a Lei e as Directivas Comunitárias conferem uma protecção acrescida às trabalhadoras em causa e porque não resulta de forma transparente e clara do processo que foi analisado, que não exista uma situação indiciária de discriminação.

Anexa-se à Declaração de Voto o e-mail recebido na CGTP de ..., dirigente do STIEN, que é do seguinte teor:

“Despedimento das grávidas e lactantes no uso do direito à maternidade

No decurso do processo de despedimento colectivo dos 43 trabalhadores da ..., L.^{da}, a empresa comunicou, na reunião do processo de negociação na presença da DEGERT, Comissão dos Trabalhadores e do STIEN, que retiravam do processo de despedimento colectivo 3 trabalhadores (2 homens e 1 mulher).

Lamentavelmente, não tiveram em consideração as 4 trabalhadoras incluídas no processo de despedimento que se encontram no uso do direito à maternidade, não respeitando assim a protecção especial das trabalhadoras com direitos especiais como são as jovens mães”.

PARECER N.º 6/CITE/2006

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 35/20004, de 29 de Julho
Processo n.º 1 – DG/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 11 de Janeiro de 2006, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos da legislação mencionada em epígrafe, formulado pelo Senhor Dr. ..., instrutor nomeado para conduzir o processo disciplinar instaurado à trabalhadora grávida ..., ao serviço da ..., L.^{da}.
A trabalhadora exerce funções inerentes à categoria profissional de chefe de balcão na cafetaria ..., em
- 1.2. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora, em 25 de Novembro de 2005.
- 1.3. Em 20 de Janeiro de 2006, a CITE solicitou à empresa e ao seu representante legal informação sobre se foi instaurado procedimento disciplinar contra o trabalhador ..., dando conhecimento de tal facto à trabalhadora.
- 1.4. Em 23 de Janeiro de 2005, a CITE recebeu um fax do Senhor Dr. ... informando que *após as competentes averiguações, foi decidido não instaurar procedimento disciplinar ao trabalhador ... pela sua participação nos factos ocorridos em 25-10-2005.*
Mais informa, que *o Sr. ... tomou a iniciativa de (...) pedir desculpa à administração pelo sucedido, contrariamente à Senhora D.^a ..., que nunca se mostrou arrependida.*
- 1.5. O processo disciplinar teve origem em informações prestadas por três colaboradores da arguente, tendo no decurso da instrução sido ouvidos os referidos funcionários.
- 1.6. A nota de culpa enviada à trabalhadora arguida integra, em síntese, as seguintes acusações:
 - 1.6.1. No dia 25 de Outubro de 2005, pelas 13 horas, a arguida ameaçou agredir o seu colega ... *com um manípulo da máquina de café*, o que gerou a discussão com o teor constante do ponto n.º 2 da nota de culpa.
 - 1.6.2. *No dia 28 de Outubro de 2005, (...) foi afixado na loja o mapa com os novos horários de trabalho, sobre os quais (...) haviam sido ouvidos todos os trabalhadores da loja, e (...) comunicado à traba-*

lhadora arguida que o seu novo horário de trabalho entraria em vigor no dia 5 de Novembro de 2005.

- 1.6.3. O horário de trabalho a praticar pela arguida, durante o mês de Novembro de 2005, seria entre as 16 horas e as 23 horas e 30 minutos, com um intervalo para refeição de 50 minutos.
- 1.6.4. Na data da recepção da comunicação com intenção de despedimento e da recepção da nota de culpa, a arguida foi suspensa preventivamente das suas funções.
- 1.6.5. No período compreendido entre 5 a 10 de Novembro de 2005, a arguida apresentou baixa por doença, e nos dias 11 e 12 de Novembro gozou as folgas.
- 1.6.6. *No dia 13 de Novembro de 2005, antes das 8h30m, a arguida entrou na loja, cuja porta estava fechada, saltando por cima do balcão.*
- 1.6.7. *Nesse mesmo dia, pelas 9 horas, o superior hierárquico da arguida – ... – disse à trabalhadora (...) que não poderia entrar ao serviço no turno da manhã (8h30 às 16h), mas sim no turno da noite (16h às 23h30), tal como havia sido estipulado no mapa de horário de trabalho afixado na loja, pelo que deveria retirar-se.*
- 1.6.8. *Face ao que precede, (...) a arguida (...) começou a falar em tom de voz alto, dizendo que não sairia e que poderia lá ir o Director de Exploração da Empresa (...), com a polícia, que eles iriam ver quem ela era e que mostraria que era diferente das outras funcionárias.*
- 1.6.9. Perante isto, o Sr. ... solicitou à trabalhadora que cumprisse o horário de trabalho afixado, tendo a arguida afirmado que iria ao Tribunal do Trabalho e ao Sindicato denunciar a situação, e que o Director de Exploração *não é homem suficiente para assumir os seus actos.*
- 1.6.10. *Ainda no dia 13, cerca das 10 horas e 30 minutos, a arguida disse ao colega ... que (...) se não lhe pagassem o prémio de produtividade, tinha modo de receber duas ou três vezes mais (...), fazendo, assim, crer que se poderia apropriar de verbas recebidas por vendas efectuadas.*
- 1.6.11. A arguida recusou-se a cumprir o novo horário de trabalho e continuou a praticar o horário de trabalho entre as 8 horas e 30 minutos e as 16 horas.
- 1.6.12. *Acresce ainda que, desde há largos meses, a arguida não regista os bens que consome, (...) apesar de, por diversas vezes (...), ter sido alertada para o fazer; (...) designadamente em Outubro e Novembro de 2005 (...), pelo superior hierárquico directo.*

- 1.6.13. Com a sua conduta a trabalhadora arguida violou os deveres que lhe são impostos pelas alíneas *a)*, *b)* e *d)* dos n.ºs 1 e 2 do artigo 121.º do Código do Trabalho e pelas alíneas *a)*, *b)* e *d)* dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 17.ª do Contrato Colectivo de Trabalho para o sector, sendo susceptível de constituir justa causa de despedimento nos termos dos n.ºs 1, 2, e das alíneas *a)* e *i)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho e dos n.ºs 1, 2 e das alíneas *a)* e *i)* do n.º 3 da cláusula 97.ª do Contrato Colectivo de Trabalho para o sector, pelo que é intenção da empresa proceder ao seu despedimento.
- 1.6.14. A administração da empresa 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.
- 1.7. Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora alegou, em síntese, que:
- a) Desempenha funções na empresa desde há sete anos *sem que do seu cadastro conste qualquer anotação*;
 - b) Sempre desempenhou as suas funções com zelo e diligência;
 - c) O processo disciplinar se deve ao facto de ter comunicado o seu estado de gravidez;
 - d) Na sequência de uma reclamação apresentada por uma cliente, relativa ao mau atendimento efectuado pelo colega ..., foi solicitada a fornecer o livro de reclamações;
 - e) Face ao indicado na alínea d) o seu colega despoletou uma discussão e afirmou em voz alta o que se transcreve: *você pensa que está a falar com os seus homens*. Tal levou a que declarasse *com quantos me viste e eu não sou como tu que és gay*;
 - f) Após o narrado na alínea e) retirou-se do balcão;
 - g) Deu conhecimento dos factos ao seu superior hierárquico;
 - h) Qualquer alteração ao seu horário de trabalho (...) *tem que merecer a sua concordância (...), conforme resulta do seu contrato de trabalho*;
 - i) Tem um filho menor de idade que, diariamente, tem de ir buscar à escola às 17 horas, devido ao facto de o outro progenitor não residir em Portugal;
 - j) Na declaração médica entregue à entidade patronal consta indicação para desempenhar as suas funções, durante o período diurno, devido a doença de que padece;
 - k) Os factos constantes dos pontos n.ºs 6 a 11 da nota de culpa são falsos;
 - l) Exigiu ao Sr. ... que lhe comunicasse o novo horário de trabalho, por escrito, e este limitou-se a referir que chamasse a polícia;
 - m) Regista no sistema informático os bens que consome;
 - n) Tendo em conta a sua categoria profissional, (...) *tem de pugnar pela melhor imagem da empresa, o que o Sr. ... não estava a dar (...), no dia da ocorrência dos factos*.

- 1.7.1. A trabalhadora arguida requereu a junção aos autos de fotocópia do livro de reclamações da arguente e arrolou uma testemunha, cliente da empresa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. 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 foi comprovada alguma acusação constante da nota de culpa que justifique a aplicação da sanção despedimento à citada 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. No que se refere à acusação constante do ponto n.º 1 da nota de culpa, designadamente no que respeita ao facto de a arguida, no dia 25 de Outubro de 2005, cerca das 13 horas, ter ameaçado agredir o colega ... com um manípulo da máquina do café, *o que gerou uma discussão entre ambos no interior da loja*, tal não se poderá dar por provado, na medida em que a testemunha ... corrobora esta versão, mas a testemunha ..., (pessoa sem qualquer ligação à arguida e à entidade patronal) nada refere sobre a ameaça de agressão ao trabalhador.

Além do mais, a dita testemunha refere que *antes da discussão, viu uma cliente pedir o livro de reclamações e a D.ª ... entregou-lho* (cfr. fls. 31 dos autos).

Por outro lado, consta dos autos fotocópia da reclamação apresentada por ..., relativa ao mau atendimento de um empregado da arguente (cfr. fls. 18 dos autos).

Acresce ainda, que a arguida nada refere sobre este facto.

- 2.3. Relativamente aos factos descritos no ponto n.º 2 da nota de culpa, que se reportam ao teor de uma discussão entre a arguida e o seu colega, verifica-se que, à data da ocorrência dos factos, a arguida e o seu colega se envol-

veram numa discussão, cujo teor não corresponde ao constante do ponto n.º 2 da nota de culpa, na medida em que a testemunha ... refere que afirmou *não pense que eu sou como seu homem* e a nota de culpa refere *não pense que eu sou como seus homens*.

No entanto, o que se encontra é provado que a arguida e o seu colega se ofenderam mutuamente, tendo proferido as frases constantes da segunda parte do ponto n.º 2 da nota de culpa.

Assim, embora o comportamento da arguida se afigure incorrecto, a sanção de despedimento seria desajustada à presente situação, tanto mais que as palavras não foram ouvidas pelos clientes, conforme resulta do referido pela testemunha ...

- 2.4. No que respeita aos factos indicados no ponto n.º 9, constata-se que, após o Sr. ... ter solicitado à arguida que cumprisse o novo horário de trabalho, a mesma declarou que iria ao Tribunal do Trabalho e à Inspecção-Geral do Trabalho. Tal facto afigura-se irrelevante, na medida em que a trabalhadora é livre de solicitar informação sobre os seus direitos e deveres às entidades com competências e atribuições nesta matéria.

No entanto, não se encontra provado que a arguida (referindo-se ao director de exploração) tenha declarado que *não é homem suficiente para assumir os seus actos*, uma vez que a testemunha ... refere que a arguida afirmou o que se transcreve: *o Senhor Dr. ... não era homem suficiente para lhe dizer cara a cara que ela tinha de cumprir o novo horário* (cfr. depoimento a fls. 30 dos autos).

- 2.5. Quanto ao facto descrito no ponto n.º 10 da nota de culpa, não se poderá dar por provado que a arguida tenha afirmado ao colega ... o constante do ponto n.º 1.6.10 do presente parecer, na medida em que não foi ouvida a testemunha com conhecimento directo destes factos.

- 2.6. No que se refere à acusação constante do ponto n.º 12 da nota de culpa, não se poderá considerar por provado que a trabalhadora tivesse que registar no sistema informático os bens que consumia, na medida em que a arguente não juntou aos autos as regras sobre os procedimentos a adoptar quanto ao registo de consumo de bens pelos/as trabalhadores/as que a testemunha ... indica no seu depoimento a fls. 32 dos autos.

Por outro lado, ainda, não se percebe porque é que a arguente invoca tais factos, nesta data, uma vez que a trabalhadora já tinha, por diversas vezes, sido avisada para proceder em conformidade e a arguente não instaurou procedimento disciplinar contra a arguida, antes de engravidar.

- 2.7. No que respeita aos factos indicados nos pontos n.ºs 3 a 8 e 11 da nota de culpa constata-se que:

No dia 28 de Outubro de 2005, após a arguente ter consultado a IGT afixou na loja o mapa com o novo horário de trabalho da trabalhadora e dos seus colegas.

O novo horário de trabalho a praticar pela trabalhadora seria efectuado, durante o mês de Novembro de 2005, com início a 5 de Novembro de 2005, no período compreendido entre as 16 horas e as 23 horas e 30 minutos.

A trabalhadora arguida esteve de baixa médica por doença, entre 5 a 10 de Novembro de 2005, e nos dias 11 e 12 de Novembro de 2005 gozou as folgas.

No dia 13 de Novembro de 2005, pelas 9 horas, a arguida encontrava-se no exercício das suas funções, o que obrigou o Sr. ... a ir ao local e a solicitar-lhe que abandonasse as instalações e que se apresentasse na loja pelas 16 horas.

A arguida negou-se a sair da loja e começou a falar em tom de voz alto, afirmando o constante do ponto n.º 1.6.8. do presente parecer.

Com desrespeito pelas instruções dadas pelo superior hierárquico e pela arguente, a arguida continuou a efectuar a sua prestação de trabalho, no período entre as 8 horas e 30 minutos e as 16 horas.

- 2.8. Importa referir que não assiste razão à arguida quando alega que qualquer alteração ao seu horário de trabalho tem que merecer a sua concordância, uma vez que à data da celebração do contrato de trabalho a trabalhadora deu a sua concordância para tal à entidade patronal, conforme resulta do ponto 5.º do contrato de trabalho.

No caso em apreço, incumbia sobre a entidade patronal o dever de dar cumprimento ao estabelecido no n.º 2 do artigo 173.º do Código do Trabalho, ou seja, avisar previamente a trabalhadora da alteração do seu horário de trabalho e afixar na empresa o novo horário com a antecedência de sete dias, o que fez, conforme resulta dos dados disponíveis no processo.

- 2.9. Desta forma, a arguida ao actuar da forma descrita no ponto n.º 2.7. do presente parecer, além de ter originado mau ambiente de trabalho com consequências e prejuízos no desenvolvimento da actividade da empresa e dos/as outros/as trabalhadores/as, desobedeceu, de forma reiterada, à sua entidade patronal.

Assim, atendendo aos factos comprovados pela arguente como cometidos pela trabalhadora arguida, afigura-se-nos que o comportamento da trabalhadora se enquadra no 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, considera-se que a empresa ..., S.A. ilidiu a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE emite parecer favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE FEVEREIRO DE 2006, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA REPRESENTANTE DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES

PARECER N.º 7/CITE/2006

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 2 – DG/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 13 de Janeiro de 2006, 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. A trabalhadora exerce as funções de administrativa na área de gestão de recursos humanos naquela entidade empregadora, desde 1 de Julho de 2002.
- 1.3. A nota de culpa foi recebida pela arguida em 9 de Setembro de 2005 (Cfr. cópia da resposta à nota de culpa – doc. n.º 357). A referida nota de culpa reporta a factos ocorridos durante o ano 2004, dos quais a entidade empregadora teve conhecimento em finais de 2004, inícios de 2005.
 - Vd. artigo 12.º da nota de culpa, que refere: *só em finais de 2004, inícios de 2005, o legal representante da ..., (...), teve conhecimento desta situação;*
 - Vd. artigo 7.º do relatório final do processo disciplinar do qual consta o seguinte: *só em finais de 2004, inícios de 2005, o legal representante da ..., (...), teve conhecimento desta situação;*
 - Vd. artigo 16.º da nota de culpa, que se transcreve: *nessa reunião com todo o pessoal, realizada no dia 22.02.2005, o (legal representante da empresa) perguntou à trabalhadora (...) qual a razão para estarem a receber todas aquelas notificações, e*
 - Vd. artigo 10.º do relatório final do processo disciplinar, cujo conteúdo é o seguinte: *nessa reunião com todo o pessoal, realizada no dia 22.02.2005 o (legal representante da empresa) perguntou à trabalhadora, qual a razão para estarem a receber todas aquelas notificações.*
- 1.4. A resposta à nota de culpa, datada de 22 de Setembro, foi enviada pela trabalhadora à empresa na mesma data. (Cfr. cópia do doc. 357 e cópia do envelope carimbado pelos serviços postais com pedido de aviso de recepção).
- 1.5. A empresa deu início ao procedimento prévio de inquérito em 25 de Agosto de 2005, com a audição da primeira testemunha. (Cfr. parte final do doc. n.º 1 e artigos 3.º e 4.º do relatório final do processo disciplinar, que se transcrevem:
 - 3.º – *A relatora foi nomeada instrutora no presente processo e efectuou o processo prévio de inquérito para apuramento das circunstâncias de modo, tempo e lugar das infracções cometidas.*

- 4.º - No âmbito do inquérito foram ouvidas as seguintes testemunhas:
a) (...) documento n.º 1 do processo disciplinar (...)

1.6. A última diligência processual é datada de 12 de Janeiro de 2006 e corresponde ao relatório final do processo disciplinar.

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 *finais de 2004, inícios de 2005*, tendo a arguida recebido a nota de culpa em 9 de Setembro de 2005. Para além do referido e, conforme anteriormente aludido, a última diligência processual (relatório final) é datada de 12 de Janeiro de 2006. Assim sendo, desde a data do conhecimento dos factos, em *finais de 2004, inícios de 2005*, passaram seis meses até à realização da audição da primeira testemunha, mesmo considerando como limite máximo para conhecimento dos factos, o dia 22 de Fevereiro de 2005, data da realização da reunião entre o legal representante da empresa e todos os trabalhadores.

2.2. De facto, tendo passado cerca de seis meses entre a data do conhecimento dos factos e o início do processo prévio de inquérito, afigura-se que o direito ao exercício da acção disciplinar caducou ao abrigo do preceito legal mencionado.

2.3. Assim, tendo em consideração o exposto, a CITE não analisa a matéria substancial por entender que ocorreu caducidade do direito ao exercício da acção disciplinar.

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 aplicação da 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 3 DE FEVEREIRO DE 2006

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 7/CITE/2006

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 2 – DG/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 8 de Fevereiro de 2006, a CITE recebeu uma reclamação, nos termos dos artigos 161.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo, proveniente da instrutora do processo disciplinar com vista ao despedimento da trabalhadora grávida na ..., L.^{da}, ..., relativa ao parecer n.º 7/ CITE/2006.
- 1.2. Com efeito, refere-se no ponto 2.1. do citado parecer, que *no caso sub judice, afigura-se como inequívoco que, de acordo com a referida norma (cfr. n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho), caducou o exercício da acção disciplinar, porquanto a empresa teve conhecimento dos alegados factos cometidos pela trabalhadora em finais de 2004, inícios de 2005, tendo a arguida recebido a nota de culpa em 9 de Setembro de 2005. Assim sendo, desde a data do conhecimento dos factos, em finais de 2004, inícios de 2005, passaram seis meses até à realização da audição da primeira testemunha, mesmo considerando como limite máximo para conhecimento dos factos, o dia 22 de Fevereiro de 2005, data da realização da reunião entre o legal representante da empresa e todos os trabalhadores.*
- 1.3. Ora, alega a empresa, na sua reclamação, que *conforme consta do artigo 22.º do Relatório, a empresa só tomou conhecimento em Julho de 2005 que a trabalhadora voltou a enviar as declarações de remunerações de Junho de 2004, fora do prazo! Pois só em Julho de 2005 foram recebidas as notificações das contra-ordenações, conforme documento n.º 304 do p.d. Posto isto, verifica-se que a infracção pela qual a trabalhadora vem acusada é uma infracção continuada. Sendo que, a entidade patronal apenas tomou conhecimento dos últimos factos continuados dessa infracção e praticados pela trabalhadora em questão, em Julho de 2005! Aliás, conforme se pode verificar pelas declarações das testemunhas (juntas) ao processo disciplinar como docs. n.ºs 7, 9, 11 e 304.*
Acresce que, a inquirição das primeiras testemunhas ocorreu no dia 25 de Agosto de 2005, conforme docs. n.ºs 1, 2, 3, 4 e 5, e a nota de culpa enviada em 9 de Setembro de 2005, ou seja, dentro dos 60 dias subsequentes ao conhecimento por parte da entidade patronal da infracção continuada. Logo, nos termos do disposto no artigo 372.º do Código do Trabalho, não caducou o exercício da acção disciplinar.

Termina a empresa, através da instrutora do processo, referindo que *nestes termos e nos melhores de direito, requer* (que a CITE tome em conta) o *tudo supra-alegado e por consequência* (emita) *um novo parecer onde conste a análise da matéria substancial.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. No que respeita à caducidade do exercício da acção disciplinar, a CITE mantém a posição vertida no parecer n.º 7/CITE/2006, APROVADO POR UNANIMIDADE dos membros presentes na reunião da Comissão, de 3 de Fevereiro de 2006.

2.1.1. Efectivamente, ao longo do processo disciplinar, nunca se referem datas exactas relativamente ao conhecimento dos factos pela entidade empregadora, apenas se enunciam expressões como *finais de Dezembro de 2004, inícios de 2005* e, no que respeita ao alegado conhecimento, em Julho de 2005, do facto praticado em Junho de 2004, a arguente refere na nota de culpa que *já em Julho de 2005, o legal representante da empresa (...) foi contactado* (por uma empresa cliente), *que o informou que tinha recebido outra notificação da Segurança Social, a instaurar-lhe um outro processo de contra-ordenação, desta vez por, alegadamente, terem entregue a declaração de remunerações de Junho de 2004, fora do prazo.*

A consolidar o exposto, verifique-se que o representante legal da empresa solicitou à trabalhadora que veio substituir a arguida que analisasse com a máxima urgência qual a situação das empresas clientes perante a Segurança Social, *desde Fevereiro de 2004, o primeiro mês em que houve enganos, até Fevereiro de 2005, o último mês em que o envio das declarações de remunerações tinha sido feito pela trabalhadora* (cfr. artigo 39.º da nota de culpa).

Ora, no que respeita ao conhecimento dos factos e considerando o que antecede, não é, deste modo, possível conhecer, com exactidão, as datas em que tal ocorreu.

2.2. Acresce que, relativamente à falta de especificação das datas do conhecimento dos factos, designadamente o praticado em Junho de 2004, cujo exercício da acção disciplinar a CITE entende ter caducado, verifica-se, nos termos do n.º 2 do artigo 372.º do Código do Trabalho, a prescrição do procedimento disciplinar relativamente aos mesmos por ter decorrido mais de um ano sobre a prática dos referidos factos.

III – DECISÃO

- 3.1. Em face do exposto e em virtude de a entidade patronal não ter ilidido a presunção prevista no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, a CITE indefere a reclamação da empresa, mantendo a oposição ao despedimento da trabalhadora ...

APROVADA POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE MARÇO DE 2006

PARECER N.º 8/CITE/2006

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 3 – TP/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 09.01.2006, a CITE recebeu, do Externato ..., um officio 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 31 de Janeiro de 2006 a 28 de Julho de 2006, diariamente, no período da manhã, das 8.30h às 12.00h*, para poder acompanhar o seu filho menor ..., nascido em 28.08.2004.
- 1.3. Segundo a entidade empregadora a requerente trabalhou na referida Escola *como Educadora de 1994 a 2000, altura em que se despediu*, tendo sido *readmitida em 2001* e tendo iniciado *as suas funções no ... no ano lectivo de 2003/2004*.
- 1.4. A entidade empregadora pretende recusar a autorização requerida para prestação de trabalho em tempo parcial, afirmando que *fica provado que o ... precisa de uma pessoa e de uma só a tempo completo, para dar garantias de continuidade a este projecto e, não havendo na escola ninguém que possa trocar com a requerente – estando a trabalhar a meio tempo e passar a trabalhar a tempo completo – não é possível, a esta direcção, mais esta vez, ceder aos seus desejos*.
- 1.5. 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* e salienta que *este pedido não se trata de uma cedência do externato a um desejo, mas de um direito previsto na lei com o objectivo de proteger a maternidade e a paternidade*.

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 preencheu todos os requisitos necessários à obtenção do referido horário.

- 2.2. Refere o n.º 2 do artigo 80.º do citado diploma 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.*
- 2.2.1. Ora, a entidade empregadora limitou-se a relatar os objectivos do ... e a história sobre o local onde a trabalhadora se encontra a desempenhar as suas funções, não apresentando razões que comprovadamente, ponham em causa o funcionamento da escola, designadamente a impossibilidade de substituir a trabalhadora, durante a parte do dia em que estará ausente.
- 2.3. A prestação de trabalho a tempo parcial é um direito do trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos, conforme o n.º 1 do artigo 45.º do Código de Trabalho, cuja autorização apenas pode ser recusada nos termos referidos no n.º 2 do artigo 80.º do mesmo Código.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer desfavorável à recusa do empregador em autorizar a prestação de trabalho em tempo parcial, pretendida pela trabalhadora ..., constante do seu requerimento de 09.12.2005, por falta dos fundamentos necessários à referida recusa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE FEVEREIRO DE 2006

PARECER N.º 9/CITE/2006

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código de 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 4 – DG/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 17 de Janeiro de 2006, a CITE recebeu um pedido para emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida, ..., nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código de 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. de ...
- 1.2. O pedido veio acompanhado de uma cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora e de um DVD contendo filmagens do hipermercado, relacionadas com os factos que constam no processo.
- 1.3. Da nota de culpa, com data de 12 de Dezembro de 2005, constam as seguintes acusações:
 - 1.3.1. A arguida foi admitida ao serviço do ..., S.A., em 3 de Abril de 2001, e desempenha as funções de operadora de caixa registadora.
 - 1.3.2. No âmbito dessas funções, compete-lhe, designadamente, proceder ao registo dos produtos comprados pelos clientes e receber o respectivo pagamento. *O registo dos produtos que os clientes pretendam adquirir é efectuado através da leitura, no “scanner” das caixas registadoras, dos códigos de barras apostos nos mesmos, ficando gravado no rolo de controlo, devendo, para o efeito, as operadoras de caixa registadora passar os referidos códigos de barras junto ao “scanner”. No caso de o “scanner” não conseguir proceder à leitura do código de barras de algum produto ou de se tratar de um produto pesado na própria balança da caixa registadora, o respectivo registo é efectuado através da introdução manual, pelas operadoras de caixa registadora, do número constante do referido código de barras, por via da digitação do mesmo no teclado da caixa registadora.*
(...) Todas as anulações de registos de produtos efectuadas nas caixas registadoras ficam registadas nos talões de compra dos clientes e nos rolos de controlo de caixas. Ainda que uma operadora de caixa, em desobediência às instruções da arguente, proceda, ela própria, a anulações de registos de produtos, sem chamar ... uma supervisora, essas anulações ficam registadas no talão de compra do cliente e no rolo de controle da caixa registadora.

1.3.3. *No dia 27.10.2005, cerca das 17h00, foi detectada no estabelecimento de ... uma cliente com um comportamento estranho. (...) a cliente deambulava pelos corredores do estabelecimento, colocando num cesto de compras diversos produtos que retirava das prateleiras e lineares ... e abandonava-o (ao cesto), de seguida, indo buscar outro cesto, no qual de novo colocava produtos que retirava das prateleiras e lineares. A referida cliente repetiu essa actuação várias vezes, até que, cerca das 17h30, pegou novamente num cesto de compras e colocou no mesmo, duas embalagens ... contendo “Pão da Avó” (...) a cliente pousou no chão o cesto de compras ... e saiu do estabelecimento ... dirigindo-se ao parque de estacionamento. Depois voltou a entrar nas instalações ... e ... regressou ao parque de estacionamento. (...) a cliente voltou a entrar no estabelecimento e, ... foi buscar o cesto de compras que cerca de 10 minutos antes abandonara.*

De seguida, a cliente dirigiu-se ao corredor n.º 25 ... e no alinhamento/seguimento da caixa registadora n.º 32, na qual a arguida, nessa data e hora, se encontrava ao serviço – e pousou o cesto de compras, no fim do mesmo (...) a cliente, após ter olhado por diversas vezes na direcção da arguida, retirou de um linear uma embalagem de “Toalhitas ...”. De imediato a cliente olhou em direcção à arguida e fez um sinal com a mão, como que indicando-lhe que aguardasse um pouco.

(...) A cliente retirou dos lineares uma embalagem de “...” e colocou-a no cesto de compras, dirigindo-se novamente, ... à caixa registadora da arguida. A cliente ... foi ainda buscar aos lineares do estabelecimento meia bola de queijo, que também depositou no referido cesto. Ora, ao proceder ao atendimento da cliente em causa, cerca das 18h00, a arguida começou por retirar do referido cesto de compras uma das embalagens de “Pão da Avó” com o preço de 0,71€, procedendo ao respectivo registo, através da digitação, no teclado da caixa registadora, dos números constantes do respectivo código de barras.

Depois a arguida retirou do cesto de compras a outra embalagem de “Pão da Avó” com o preço de € 0,76, procedendo ao respectivo registo, através da digitação, no teclado da caixa registadora, dos números constantes do respectivo código de barras.

(...) Na sequência dos registos efectuados pela arguida, apareceram, sucessivamente, no ecrã da caixa registadora as indicações da denominação e preço de cada um das embalagens de pão ... colocando-as a arguida em sacos plásticos do ..., que entregou à cliente, depositando-os na zona do “check-out” destinada à recolha, pelos clientes, dos produtos já registados.

De seguida, a arguida retirou do cesto a meia bola de queijo e, igualmente, sem ter passado previamente o código de barras do produto pelo “scanner” da caixa registadora, simulou com os dedos da mão direita os gestos correspondentes à digitação no teclado da caixa do número do respectivo código de barras, fingindo premir as teclas equivalentes aos algarismos do referido número, sem contudo o fazer.

Ou seja, a arguida simulou que estava a registar a meia bola de queijo, imitando os gestos correspondentes a essa operação, sem, contudo, proceder ao registo efectivo da mesma. Consequentemente, não apareceu no ecrã da caixa a denominação e preço da meia bola de queijo, permanecendo no mesmo a indicação e preço correspondentes à última embalagem de pão registada: “PÃO AVO, 76”.

Contudo, e agindo como se tivesse procedido ao registo da meia bola de queijo, a arguida colocou-a dentro de um saco de plástico do ... que entregou à cliente, depositando-o na já referida zona do “check-out” destinada à recolha por parte dos clientes dos produtos registados.

De seguida, a arguida retirou do cesto de compras a embalagem de “...” e simulou novamente o respectivo registo, imitando/simulando com os dedos da mão direita os gestos correspondentes à digitação no teclado da caixa dos números do respectivo código de barras, ou seja, fingindo premir as teclas equivalentes aos algarismos do referido número, sem contudo o fazer.

Assim, e uma vez mais, não apareceu no ecrã da caixa registadora a denominação e preço correspondentes à embalagem “...”, permanecendo no mesmo a indicação e preço correspondente à última embalagem de pão registada: “PÃO DA AVÓ Kg 0,76”.

Contudo, a arguida, agindo como se tivesse procedido ao registo da embalagem de “...”, colocou-a dentro de um saco de plástico do

De seguida, a arguida retirou do cesto de compras a embalagem de “...” e simulou também o respectivo registo, imitando / simulando com os dedos da mão direita os gestos correspondentes à digitação no teclado da caixa dos números do respectivo código de barras, fingindo premir as teclas equivalentes aos algarismos do referido número, sem contudo o fazer.

Assim, e uma vez mais, não apareceu no ecrã da caixa registadora a denominação e preço correspondentes à embalagem de “...”, tendo, pelo contrário, aparecido no ecrã o valor total dos produtos registados (duas embalagens de “Pão da Avó”) no montante de € 1,47.

Contudo, a arguida, agindo como se tivesse procedido ao registo da embalagem de “...”, colocou-a dentro do saco de plástico do ...

onde previamente colocara o "...", mas quando ia depositá-lo (saco plástico) na zona do "check-out" destinada à recolha pelos clientes dos produtos registados, olhou para uma das câmaras de segurança do estabelecimento e, apercebendo-se ou suspeitando que estava a ser observada, ficou com o saco em causa na caixa, como se a cliente tivesse desistido da aquisição dos produtos ("..." e "..."). (...) Aliás, como a arguida apenas simulara o registo do "..." e das "..." não consta do rolo de controlo da caixa onde a arguida, nesse dia e hora, se encontrava ao serviço, nem o registo dos referidos produtos, nem qualquer anulação dos mesmos, o mesmo acontecendo em relação à meia bola de queijo, constando apenas o registo de duas embalagens de "Pão da Avó", no montante de € 0,71 e € 0,76, respectivamente, num total de € 1,47.

A cliente saiu das instalações do estabelecimento ... na posse, não só das duas embalagens de pão que adquirira e pagara, mas também de meia bola de queijo que não pagara e que, como tal, era propriedade da arguente.

- 1.3.4. A nota de culpa refere que a arguida, agiu de forma livre e consciente, bem sabendo que com a sua actuação estava a permitir / fomentar que uma cliente do estabelecimento levasse e se apropriasse de um produto da arguente (meia bola de queijo), sem proceder ao pagamento do respectivo preço, com o que provocou intencionalmente ... um dano no valor do produto em causa e um enriquecimento ilegítimo da cliente.

O mesmo ... não aconteceu em relação às embalagens de "..." e "..." porque a arguida, apercebendo-se ou suspeitou que estava a ser observada, desistindo da entrega dos referidos produtos, cujo registo simulara.

A arguida foi particularmente ardilosa na execução do seu propósito, actuando intencionalmente por forma a enganar a arguente, fazendo-a crer que estava a proceder ao registo dos produtos (meia bola de queijo, uma embalagem de "..." e uma embalagem de "...") quando, na verdade, apenas simulava, de forma dolosa, esses registos.

- 1.3.5. Refere ainda, que o comportamento da arguida é muito grave, consubstanciando não só a pratica de um ilícito disciplinar, mas também de um ilícito criminal, o crime de furto, previsto e punido no n.º 1 do artigo 203.º do Código Penal e ainda da tentativa de furto prevista e punida no n.º 2 do mesmo artigo, tornando deste modo, prática e imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho e de mínima confiança com a arguente, constituindo justa causa de despedimento.

- 1.3.6. A nota de culpa conclui que agrava o comportamento da arguida o facto de ter antecedentes disciplinares, tendo-lhe sido aplicada, no ano passado, uma sanção disciplinar de oito dias úteis de suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade, pelo facto de ter acompanhado e encoberto um furto contra a arguente, perpetrado por uma colega de trabalho.
- 1.4. Em resposta à nota de culpa, com data de 20.12.2005, a trabalhadora alega que a cliente em causa, também lhe chamou a atenção, porque *na minha caixa essa mesmo apresentou um comportamento não muito normal*. Quanto ao registo dos produtos, alega que digitou manualmente o “*Pão da Avó*” porque o código não passou. Em relação ao queijo, refere que não acabou de registá-lo porque a cliente desistiu do produto. O mesmo aconteceu com os outros produtos, razão pela qual não chamou a supervisora, pois não chegou a registar os códigos na totalidade.
- Refere, também, que a cliente pediu uma factura e que desistiu logo de seguida, afirmando que não tinha levado o cartão Multibanco para efectuar o pagamento e que podia não ter dinheiro que chegasse para pagar a conta.
- 1.4.1. Alega, ainda, que é do seu conhecimento a existência de câmaras a controlarem os funcionários e que *jamais me sujaria para mim, quanto mais para uma cliente*. Relativamente à meia bola de queijo diz que não se apercebeu que a colocou na zona do *check-out*, e questiona a empresa de não ter mandado ninguém atrás da cliente.
- 1.4.2. Termina a resposta à nota de culpa, alegando que precisa muito de trabalhar, tem uma filha e vai ter outro filho em Janeiro, que é sozinha e pede à empresa que tenha tal facto em consideração. Refere, ainda, que tem plena consciência que, se praticasse qualquer acto susceptível de procedimento disciplinar, ficaria muito prejudicada, dado o seu antecedente disciplinar.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Questão prévia: admissibilidade da prova filmada em DVD.
- Quanto à filmagem em DVD, enviada como meio de prova pela arguente, não pode ser 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 controlo de dados pessoais, sobre se a empresa tinha legalizado o tratamento de dados (som e imagem) do hipermercado de ..., através de fax que consta no processo, em 23.01.2006.
- Em resposta, a CNPD informou esta Comissão que o hipermercado em questão ainda não tinha legalizado o tratamento de dados de videovigi-

- lância, em desconformidade com o exigido no n.º 1 do artigo 27.º da Lei n.º 67/98, de 26 de Outubro.
- b) Como a Constituição da República Portuguesa, no n.º 3 do artigo 35.º, dispõe que o tratamento de dados só pode ser realizado quando houver autorização prevista, ou com o 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, não se pode considerar, em termos legais, esta filmagem como meio de prova para a elaboração deste parecer.
 - c) Acresce que, havendo suspeitas de irregularidade 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. Relativamente à prova apresentada e admitida neste processo, verifica-se que a trabalhadora vem acusada dos seguintes factos:
- 2.2.1. Ter entregue meia bola de queijo à cliente em questão simulando o registo na caixa registadora, sem aquela proceder ao respectivo pagamento e, causando, deste modo, um prejuízo patrimonial à empresa no valor do produto; e
 - 2.2.2. Ter simulado o registo dos produtos, “...” e “...” que estavam à venda no estabelecimento, para que a cliente os pudesse levar, sem os pagar;
- 2.3. A entidade patronal considera que tais factos consubstanciam um crime de furto, previsto e punido no n.º 1 do artigo 203.º do Código Penal, relativamente à bola de queijo e os restantes preenchem a tentativa de furto, prevista no n.º 2 do mesmo artigo.
- 2.4. É face a estes factos que temos que aferir, em concreto, a conduta da trabalhadora, dentro dos requisitos legais para apreciação da justa causa de despedimento.
- 2.5. 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, tendo em conta o ónus da prova face à presunção prevista no n.º 2 do artigo 51.º do Código de Trabalho que dispõe que *o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.*

- 2.6. 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) Nexos 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 caso concreto, segundo critérios de objectividade e razoabilidade.

- 2.7. Face à prova apresentada, considera-se que não ficou provado que relativamente aos produtos “...” e “...” tivesse havido simulação no registo dos mesmos, uma vez que a trabalhadora alega que a cliente desistiu dos produtos quando estava a iniciar o registo, pelo que não acabou de efectuar o registo, e não há provas do contrário.
- 2.8. Quanto à meia bola de queijo, houve efectivamente um prejuízo patrimonial para a arguente, no valor do respectivo produto, confirmado pelo talão de registo, junto a folhas 14 do processo disciplinar, em que consta apenas o registo das duas embalagens de “Pão da Avó” e que a própria trabalhadora confirma, na resposta à nota de culpa, afirmando que não se apercebeu desse facto.
- 2.9. Importa aferir se houve dolo ou intenção da trabalhadora arguida no acto da colocação do queijo na zona do *check-out*, para que a cliente o pudesse levar sem fazer o respectivo pagamento, tendo em conta que a sanção de despedimento é a sanção mais grave prevista na lei, pelo que a sua aplicação tem de ser ponderada e justificada, em concreto, segundo critérios de razoabilidade e objectividade, não sendo suficiente a existência de um comportamento culposo do trabalhador que determine a lesão dos interesses do empregador, sendo necessário que tais factos determinem a impossibilidade da manutenção do vínculo laboral.
- 2.9.1. Da prova apresentada não se pode concluir que o facto de a trabalhadora ter colocado o queijo na zona do *check-out* fosse intencional, até porque o comportamento da cliente dentro do estabelecimento é no mínimo estranho, se não mesmo desconcertante, podendo efectivamente perturbar a concentração de quem a atende.
- 2.9.2. É verosímil admitir-se que dado o antecedente disciplinar da arguida, a empresa possa ter uma *eventual reserva* ao comportamento da trabalhadora, no entanto não se pode extrapolar face à insuficiência de prova no processo, e em que o ónus da prova recai sobre a arguente, que a trabalhadora agisse com dolo, ao colocar a meia bola de queijo na zona do *check-out*, praticando deste modo

um crime de furto e impossibilitando a subsistência do vínculo laboral, tendo em conta o n.º 1 do artigo 14.º do Código Penal que dispõe que *age com dolo, quem representando um facto que preenche um tipo de crime, actuar com intenção de o realizar.*

2.9.3. Embora tivesse havido um prejuízo patrimonial para a arguente, no valor do produto, não ficou provado que este decorreu da intenção da trabalhadora em praticar um crime de furto, além de que o comportamento daquela face às circunstâncias, não se considera que seja de tal modo grave que inviabilize a relação laboral, pelo que estes factos não preenchem o conceito de justa causa de despedimento.

2.9.4. Acresce que a trabalhadora sempre cumpriu correctamente as suas funções de operadora de caixa, conforme consta da informação apresentada pela empresa e que consta a folhas 4 do processo.

2.10. Temos assim que a análise da prova apresentada pelas partes não é conclusiva, havendo dúvidas que o comportamento da trabalhadora consubstancie um crime de furto e que, conseqüentemente, constitua justa causa de despedimento.

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 de 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 grávida ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE FEVEREIRO DE 2006, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA

PARECER N.º 10/CITE/2006

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 11 – DG/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 25 de Janeiro de 2006, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos da legislação mencionada em epígrafe, formulado pela ..., instrutora nomeada para conduzir o processo disciplinar instaurado à trabalhadora grávida ..., ao serviço do ...
A trabalhadora exerce funções inerentes à categoria profissional de empregada de balcão na sede da arguente, sita no ..., em ...
- 1.2. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora.
- 1.3. O processo disciplinar foi precedido de processo prévio de inquérito, durante o qual foi elaborada uma participação disciplinar, datada de 28 de Novembro de 2005, subscrita por duas colaboradoras da arguente.
- 1.4. A nota de culpa enviada à trabalhadora arguida integra, em síntese, as seguintes acusações:
 - 1.4.1. Em data que não se pode precisar e quando a ... *trabalhadora ...se encontrava sozinha ao balcão de atendimento ao público*, a entidade patronal constatou a falta de diversos produtos.
 - 1.4.2. A entidade empregadora apurou que a arguida é *conhecida no ... como sendo pessoa de más contas, levando mercadoria das lojas sem ... pagar*.
 - 1.4.3. A arguida *tomou ... refeições ... no café ao lado da loja* sem nunca pagar, apesar de referir que efectuaria o seu pagamento.
 - 1.4.4. Face ao descrito nos pontos n.ºs 1.5.1., 1.5.2. e 1.5.3. do presente parecer, a arguente perdeu a confiança na trabalhadora e passou a suspeitar desta aquando do desaparecimento de qualquer produto, pelo que decidiu dificultar o seu campo de actuação, *o que vem fazendo desde há alguns anos*.
 - 1.4.5. Segundo os procedimentos internos da arguente, as trabalhadoras têm direito a desconto nos produtos expostos para venda, mas a compra e o respectivo pagamento têm que ser efectuados às sócias gerentes.

- 1.4.6. Também é regra da empresa *que as amostras de produtos oferecidos pelas marcas ... sejam para ...* oferecer a clientes e não às funcionárias, excepto se a entidade patronal autorizar a distribuição pelas colaboradoras.
- 1.4.7. *Há um ano atrás ...*, a gerência da empresa constatou uma discussão entre a arguida e outras colaboradoras, devido ao facto de ter desaparecido *dinheiro da árvore de Natal*.
- 1.4.8. Em data que não se recorda, a gerência da empresa apercebeu-se de uma discussão entre as suas colaboradoras, devido ao facto de ter desaparecido dinheiro da caixa das gorjetas.
- 1.4.9. No dia 21 de Junho e no dia 5 de Julho de 2005, a arguente conferiu os valores que se encontravam no caixa e verificou a falta de €100,00, em cada um dos dias. Confrontadas a arguida e as colegas sobre a falta da verba no dia 5 de Julho, a arguida declarou não se ter apropriado daquela importância.
- 1.4.10. No dia 22 de Novembro de 2005, uma das gerentes tropeçou na mala da trabalhadora, por esta ter caído ao chão e *verificou que na mesma se encontrava um creme de corpo de marca ..., e um Kit de Limas de Cartão e outro de produtos de bebé que se destinavam estes últimos a oferta na compra de produto de marca*.
- 1.4.11. Após o descrito no ponto n.º 1.5.10. do parecer, a gerente perguntou à outra sócia se a trabalhadora tinha efectuado o pagamento dos produtos, tendo obtido resposta negativa.
- 1.4.12. Nessa sequência *a gerente ... dirigiu-se à lancheira da trabalhadora arguida, abriu-a e encontrou lá dentro mais um produto seu, desta vez um desodorizante da ..., escondido debaixo de um pano*.
- 1.4.13. A trabalhadora, quando confrontada com os factos, agarrou no creme de corpo e dirigiu-se à caixa para efectuar o pagamento, tendo declarado que o tinha colocado na mala para não se esquecer de o levar para casa.
- 1.4.14. Apesar de à arguida terem sido dadas instruções para não efectuar o pagamento do creme e do desodorizante, a trabalhadora registou e efectuou o pagamento daqueles produtos.
- 1.4.15. Após a ocorrência da factualidade descrita, a entidade patronal abriu inquérito e apurou os factos relatados na nota de culpa, tendo no decurso do processo a colaboradora ... informado que, por diversas vezes, a arguida lhe tinha solicitado para não registar serviços prestados, *por se ter enganado a registar e depois faltar dinheiro*.
- 1.4.16. No dia 25 de Novembro de 2005, o marido da arguida foi à empresa solicitar a cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo, com

efeitos a partir de 30 de Abril. Na data acordada para a celebração do acordo, o marido da trabalhadora apresentou baixa por estado de doença da arguida e informou ser condição indispensável para o dito acordo a entrega do modelo n.º 346, ou seja, o documento de acesso ao subsídio de desemprego, não tendo a arguente cedido a tal pedido.

- 1.4.17. Com a sua conduta, a trabalhadora arguida violou os deveres que lhe são impostos pelo artigo 121.º do Código do Trabalho, sendo susceptível de constituir justa causa de despedimento nos termos do artigo 396.º do Código do Trabalho, pelo que é intenção da empresa proceder ao seu despedimento.
 - 1.4.18. A gerência da empresa fixou à trabalhadora um prazo de 10 dias úteis para, querendo, requerer a sua audição ou responder por escrito, bem como requerer quaisquer diligências probatórias que se mostrem pertinentes para a descoberta da verdade material dos factos.
 - 1.4.19. A trabalhadora arguida foi suspensa preventivamente das suas funções, em 23 de Novembro de 2005.
- 1.5. Na resposta à nota de culpa a trabalhadora nega as acusações que lhe são imputadas e refere, em síntese, que:
- a) A matéria contida no ponto n.º 4. da nota de culpa está *para além das relações laborais*;
 - b) O *vocabulário que consta da nota de culpa* constitui ofensas à honra e consideração da arguida;
 - c) *Em toda a descrição na nota de culpa, a entidade empregadora apenas focou dois casos de “desaparecimento”, e foi sempre de 100 euros*;
 - d) A *investigação* a que versa o ponto 4. da nota de culpa deverá referir-se *a data posterior aos factos ocorridos em 22.11.2005*;
 - e) *Nunca ninguém, no exercício das suas funções, ficou sozinho no estabelecimento comercial*;
 - f) *Exerce funções para a mesma entidade empregadora há mais de 13 anos*;
 - g) No que se refere ao constante do ponto n.º 1.5.10. do presente parecer, afirmou que *a gerente não tropeçou na sua mala, tendo em consideração o referido pela testemunha ...*;
 - h) *As malas das trabalhadoras são colocadas no espaço em que circulam as trabalhadoras e as sócias gerentes, não havendo os cacifos a que arguente está obrigada por lei*;
 - i) *É verdade o que refere a nota de culpa quanto ao creme corporal, mas colocou-o em cima da mala e não no seu interior, sendo sua intenção efectuar o pagamento, contrariamente ao que a entidade empregadora parece fazer crer*;
 - j) *Não entende quando se iniciou e acabou o inquérito disciplinar*;

- k) A nota de culpa é nula, devido ser *omissa quanto à tipificação legal de tais comportamentos*;
 - l) O seu estado de saúde agravou-se devido à situação exposta, o que a obrigou a recorrer a baixa médica.
- 1.5.1. A trabalhadora arguida requereu a audição da testemunha ..., seu marido.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. 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 foi comprovada alguma acusação constante da nota de culpa que justifique a aplicação da sanção despedimento à citada 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.
- 2.2. Em primeiro lugar, importa referir que não assiste razão à arguida quando alega que a nota de culpa é nula, devido a mesma ser *omissa quanto à tipificação legal* dos comportamentos que lhe são imputados, na medida em que o n.º 1 do artigo 411.º do Código do Trabalho apenas exige que a nota de culpa contenha a descrição circunstanciada dos factos, nomeadamente em termos de tempo, modo e de lugar, pelo que se afigura ser a presente nota de culpa válida.
- 2.3. No que se refere à acusação constante do ponto n.º 4. da nota de culpa, designadamente no que respeita ao facto de a arguida levar mercadoria das lojas do Centro Comercial ... sem efectuar o respectivo pagamento e tomar as refeições no café situado ao lado da loja da arguente sem, também, pagar, tal diz respeito à vida privada da trabalhadora, não sendo a CITE a entidade competente para avaliar tais comportamentos.
- 2.4. Relativamente aos factos descritos nos pontos n.ºs 3., 9., 10., 11. e 12. da nota de culpa, constata-se que ocorreu a caducidade do procedimento disciplinar relativamente às infracções eventualmente cometidas pela

trabalhadora arguida, na medida em que, embora não conste da nota de culpa a data em que a gerência da empresa passou a suspeitar da trabalhadora por estes factos, o ponto 6. da nota de culpa indica que sobre a arguida recaíam fortes suspeitas da prática de crime de furto de produtos *desde há alguns anos* e do teor dos pontos n.ºs 9., 10., 11. e 12. da nota de culpa resulta que a arguente iniciou suspeitas sobre a trabalhadora sobre estes factos, pouco tempo, após a sua ocorrência.

Assim, não tendo a arguente feito prova que as suspeitas contra a arguida se iniciaram após o dia 28 de Outubro de 2005, na data em que decidiu instaurar o processo à trabalhadora (28/11/05) já tinha decorrido um prazo superior ao previsto no artigo 412.º do Código de Trabalho, que estabelece: *a instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos, ... desde que, mostrando-se ... necessário para fundamentar a nota de culpa, ... não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.*

Ainda que não tivesse havido lugar à caducidade do procedimento disciplinar, a factualidade descrita nos pontos n.ºs 3., 9. e 10. não está devidamente circunstanciada no tempo, no modo e no lugar, uma vez que não foram identificados os produtos que eventualmente a trabalhadora terá furtado, e quantificado o suposto montante em dinheiro de que a trabalhadora se terá apropriado.

Por outro lado, a trabalhadora nega as acusações e a arguente não comprovou através de prova testemunhal ou de prova documental o que imputa à arguida.

- 2.5. No que se refere à acusação constante do ponto n.º 13. da nota de culpa não ocorreu a caducidade do procedimento disciplinar, pelo que há que verificar se se encontram comprovados tais factos e se se justifica a aplicação da sanção de despedimento à trabalhadora arguida.

Assim:

De acordo com os dados do processo, e sem serem feitos considerandos sobre alguns factos constantes dos artigos precedentes ao artigo 13.º da nota de culpa, apenas é possível constatar que, no dia 22 de Novembro de 2005, a arguida tinha em cima da sua mala um creme que era propriedade da arguente.

No entanto, não se pode dar por provado que a arguida tenha colocado o dito creme no interior da sua mala com o objectivo de o introduzir na sua esfera jurídica, na medida em que a trabalhadora declara que deixou o creme em cima da mala e que era sua intenção efectuar o pagamento, o que fez, conforme resulta dos elementos disponíveis no processo, e a arguente não comprovou através de testemunhas que as afirmações proferidas pela trabalhadora não correspondem à verdade.

Por outro lado, a arguente não juntou aos autos as regras sobre os procedimentos a adoptar quanto à aquisição de produtos expostos para venda por parte das suas colaboradoras, para se poder concluir que, eventualmente, a trabalhadora possa ter desobedecido a ordens dadas pela entidade patronal.

- 2.6. Importa referir que não assiste razão à arguida quando alega que a empresa não tem os cacifos a que está obrigada por lei, na medida em que a arguente só é obrigada a ter armários individuais *para os trabalhadores que exerçam tarefas em que haja necessidade de mudança de roupa*, o que não é o caso, uma vez que a trabalhadora exerce funções correspondentes a empregada de balcão (vd. n.º 1 do artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 243/86, de 20 de Agosto – diploma que aprovou o Regulamento Geral de Higiene e Segurança do Trabalho nos Estabelecimentos Comerciais de Escritórios e Serviços).
- 2.7. Em face do 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.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, considera-se que o ... não ilidiu a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE FEVEREIRO DE 2006

PARECER N.º 11/CITE/2006

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 7 – FH/2006

I – OBJECTO

1.1. A CITE recebeu do ..., em 20 de Janeiro de 2006, pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário, apresentado pela trabalhadora com categoria profissional de empregada de distribuição personalizada, ..., a exercer funções no serviço de alimentação dos ..., nos termos seguintes:

- O ... presta os seus serviços nos ..., mediante um contrato de prestação de serviços de alimentação, do qual decorre a obrigação de fornecimento de todas as refeições do ...;
- Os atrasos ou falhas no cumprimento desta obrigação acarretam graves consequências para o regular funcionamento do ... e colocam em risco o pontual cumprimento do contrato por parte do ...;
- São motivos relacionados com a organização do serviço que não permitem ao ... conceder à trabalhadora a prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário.

1.1.1. No requerimento apresentado pela trabalhadora, em 22/12/2005, consta que:

- A trabalhadora tem a seu cargo dois filhos, um deles com três anos;
- Deixa o seu bebé a cargo do Infantário da Casa de Pessoal dos ..., no horário entre as 7.30 horas e as 18.00 horas;
- Pratica horário de trabalho por turnos, das 8.00 horas às 16.00 horas e das 14.00 horas às 22.00 horas;
- Há dias em que sai do serviço muito depois do horário de encerramento da creche;
- O pai da criança tem actividade profissional e não se encontra a beneficiar de horário flexível nem a tempo parcial;
- Requer o regime de flexibilidade de horário, a partir do dia 1 de Fevereiro, pelo prazo de dois anos, com o seguinte horário:
Fixo das 8.00 horas às 16.00 horas, continuando no regime de folgas rotativas praticado pela empresa.

A trabalhadora junta fotocópia dos Bilhetes de Identidade da filha e do pai da criança, o Boletim de Nascimento do filho, uma Declaração da creche e jardim de infância ..., atestando que o horário de

funcionamento é das 7.30 horas às 18.30 horas e uma Declaração do Serviço de Pessoal dos ... na qual se refere que o pai das crianças exerce funções de Operário Principal/Pedreiro Principal no quadro de pessoal daqueles Hospitais e que pratica o horário de trabalho das 8.00 horas às 16.00 horas, de Segunda a Sexta-feira.

1.1.2. Da intenção de recusa enviada à trabalhadora, em 11/01/2006, constam, sucintamente, os seguintes argumentos:

- O serviço de alimentação do ... funciona por turnos, cuja rotatividade é semanal;
- Existem dois turnos, o da manhã e o da tarde;
- Para o regular funcionamento do serviço de alimentação são necessários, no turno da manhã e para as copas, 50 trabalhadores, para a confecção, 50 trabalhadores, para o empratamento, 12 trabalhadores e, para enc./adm./dietistas, 7 trabalhadores. No turno da tarde, e para as mesmas áreas, são necessários, respectivamente, 47, 8, 11 e 2 trabalhadores;
- Actualmente, no turno da manhã, prestam trabalho dois trabalhadores em regime de flexibilidade de horário;
- Às trabalhadoras que se encontrem a amamentar, é concedido o horário correspondente ao turno da manhã (8.00 horas às 16.00 horas ou 7.00 horas às 15.00 horas);
- São, presentemente, oito os trabalhadores a gozar destes direitos; Sendo a rotação dos turnos uma rotação semanal, conceder horários fixos relativamente ao turno da manhã origina a falta de trabalhadores para laborar no turno da tarde e inviabiliza que os restantes trabalhadores deixem de praticar turnos rotativos, invertendo o curso normal de organização do serviço;
- O Contrato Colectivo de Trabalho, aplicável ao serviço de alimentação do ... (CCT celebrado entre a ARESP e a FESHOT, BTE, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1998) prevê, na alínea *f*) da cláusula 91.ª, para as mulheres com filhos até aos onze anos, a possibilidade de fixação de horário, seguido ou não, com termo até às 20.00 horas, se o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizado;
- O ... ao celebrar o contrato com os ... assumiu a obrigação de fornecimento de todas as refeições do ... nos horários previamente fixados em função das dietas dos doentes;
- Tal obrigação não se compadece com atrasos ou falhas, sob pena das mais graves consequências para o regular funcionamento daquela Instituição ..., pondo em risco o pontual cumprimento, por parte do ..., do contrato que o vincula aos ...

- 1.1.3. Em 24 de Janeiro de 2006, é recebida na empresa a apreciação escrita da trabalhadora à exposição dos motivos, cujo conteúdo é, sucintamente, o seguinte:
- A trabalhadora tem a categoria de empregada de distribuição personalizada não desempenhando qualquer função que requeira conhecimento ou formação especializada, não sendo indispensável a sua presença para o funcionamento do serviço, ou seja, a trabalhadora pode ser facilmente substituída por outra colega;
 - A decisão de recusa não se encontra devidamente fundamentada, faltando parecer prévio da entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres;
 - Independentemente do número de trabalhadores que, em abstracto, possam preencher as condições para a flexibilidade de horário, as situações individuais devem ser ponderadas de acordo com os critérios legalmente fixados;
 - A trabalhadora não pode prescindir da invocação do direito que lhe assiste, pois não tem hipótese de deixar o seu filho no infan-tário quando entra às 7.00 horas e não tem onde o deixar quando o horário é às 22.00 horas;
 - Esta situação é prejudicial para o seu filho, pois não tem nenhum familiar que possa dar-lhe assistência durante estas cinco horas.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:
- 1. Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*
- 2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*
- Também o disposto na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa, estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores, que – *Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.*
- 2.2. Para concretização dos princípios constitucionais enunciados, e sob a epígrafe *Tempo de trabalho*, prevê o artigo 45.º do Código do Trabalho o direito do trabalhador, com um ou mais filhos menores de doze anos, a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

O direito enunciado encontra-se regulamentado, para os trabalhadores com contrato individual de trabalho¹, nos artigos 78.º a 82.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, aí se estabelecendo as regras respeitantes ao seu exercício.

2.2.1. Para tal, consagra o n.º 1 do artigo 80.º da referida lei regulamentar que o trabalhador deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de flexibilidade de horário:

- Solicitar ao empregador a flexibilidade de horário por escrito e com uma antecedência de trinta dias em relação à data em que pretende iniciar o exercício deste direito;
- Indicar o prazo previsto em que pretende gozar de um regime de trabalho especial, com um limite de dois ou três anos, consoante se trate de menos de três filhos ou se trate de três filhos ou mais;
- Declarar que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

2.2.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

Além do dever de fundamentação da recusa, e sempre que esta ocorra, é ainda obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando a sua falta a aceitação do pedido deste, nos precisos termos em que o formulou.²

Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.³

2.3. Ao abrigo da legislação mencionada, o ... enviou à CITE o processo, cujo conteúdo determina as seguintes considerações:

2.3.1. Tendo a empresa submetido o presente processo à CITE, em 20 de Janeiro de 2006, cumpriu o prazo indicado no n.º 6 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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.

A trabalhadora, notificada da intenção de recusa, em 12 de Janeiro de 2006, só no dia 24 desse mês apresenta à empresa a apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa.

Nestes termos, e respeitados os prazos indicados nos n.ºs 4 e 6 do referido artigo 80.º da lei regulamentar, cabe analisar o conteúdo, tanto do pedido formulado pela trabalhadora, como da intenção de recusa emitida pela empresa e da 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 fixo com início às 8.00 horas e término às 16.00 horas, continuando no regime de folgas rotativas.

2.3.1.2. Da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora, resulta que, para o regular funcionamento do serviço de alimentação, é necessário um determinado número de trabalhadores em cada turno.

Actualmente são oito os trabalhadores com horário fixo no turno da manhã. Conceder horários fixos nesse turno origina a falta de pessoal no turno da tarde, implicando que os trabalhadores desse turno não exerçam rotatividade semanal, invertendo a organização do serviço.

Igualmente, ao assumir com os ... a obrigação de fornecimento de todas as refeições nos horários fixados em função das dietas dos doentes, os atrasos por falta de pessoal num dos turnos implicarão consequências no funcionamento do Hospital e no cumprimento do contrato de prestação de serviços que vincula o ... aos ...

2.3.2. As tarefas desempenhadas pelo empregado de distribuição personalizada são as de preparar o equipamento necessário ao serviço, reunir os alimentos das secções de produção, proceder ao seu acondicionamento e fazer a entrega ao consumidor, designadamente doentes, cabendo-lhe, ainda, tarefas de recolha, higienização e arrumação dos utensílios e das áreas de acondicionamento, preparação e armazenagem, bem como o controlo das encomendas e preparação das requisições aos sectores de produção.

Esta definição vem prevista na revisão do anexo IV do Contrato Colectivo de Trabalho aplicável, sobre definição técnica das categorias, publicada no BTE, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2000.

2.3.3. A empresa tem um período de funcionamento no serviço de alimentação entre as 7.00 horas e as 22.00 horas.

Por determinação do artigo 189.º do Código do Trabalho, devem ser organizados turnos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho⁴.

- 2.3.4. Assim, a alteração da organização do tempo de trabalho, na medida em que implique a criação de horários não rotativos, quando essa é condição essencial para o funcionamento da empresa ou serviço, como é o caso da necessidade de cumprir os horários fixados para a distribuição das refeições do ..., de acordo com as dietas dos doentes, é, quando fundamentado, motivo atendível para a recusa da flexibilidade de horário.

Dado que são invocados fundamentos em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa justificativos da recusa em análise, designadamente o referido cumprimento dos horários para servir as refeições aos doentes, reconhecem-se as razões apontadas. Por último, não é de considerar o argumento invocado pela trabalhadora em como pode ser facilmente substituída por outra colega, uma vez que é previsível que tal facto, a verificar-se, provoque atrasos na distribuição das refeições pelos doentes, desde logo porque não se trata de uma substituição, ou seja, na prática haveria sempre menos um elemento, e é esse o fundamento para a recusa do pedido formulado pela trabalhadora.

A empresa não fundamenta a recusa em motivos ligados à impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável, não exigindo a lei a necessidade de verificação cumulativa dos dois fundamentos.

- 2.3.5. Decorre ainda da declaração junta pela trabalhadora que o pai da criança pratica um horário das 8.00 horas às 16.00 horas, de Segunda a Sexta-feira, nada sendo referido quanto à impossibilidade de o pai poder, eventualmente, assistir à criança depois das 16.00 horas.

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 ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE FEVEREIRO DE 2006

⁴ Vide artigo 158.º do Código do Trabalho sobre período normal de trabalho.

PARECER N.º 12/CITE/2006

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 12 – DG/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 31 de Janeiro de 2006, 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, ..., com a categoria profissional de operadora especializada, no estabelecimento sito em ...
- 1.2. Da nota culpa constante deste processo, notificada à trabalhadora em 9 de Novembro de 2005, resulta, sucintamente, o seguinte:
 - A trabalhadora foi admitida na empresa em 18.06.1991 e, actualmente, tem a categoria profissional de operadora especializada;
 - Exerce funções no estabelecimento da empresa, sito em ..., e tem um período normal de trabalho semanal de 30 horas, competindo à empresa a fixação do horário de trabalho, consoante as necessidades do serviço;
 - No período entre 02.02.2005 e 22.09.2005, a trabalhadora não cumpriu, na íntegra, o seu horário de trabalho, designadamente:

Dia	T. trabalho previsto	T. trabalho realizado	T. trabalho em falta
02/02/2005	6h30m	5,03h	1,47h
09/02/2005	7h00m	6,62h	0,37h
12/02/2005	6h00m	5,25h	0,75h
14/02/2005	7h00m	6,07h	0,92h
15/02/2005	7h00m	6,20h	0,80h
19/02/2005	5h30m	4,43h	1,07h
21/02/2005	7h00m	3,38h	3,62h
24/02/2005	5h30m	5,18h	0,32h
26/02/2005	5h30m	4,95h	0,55h
02/06/2005	6h00m	3,50h	2,50h
08/06/2005	6h00m	3,33h	2,67h
13/06/2005	6h30m	6,12h	0,37h
14/06/2005	6h00m	5,58h	0,42h
20/06/2005	6h30m	5,83h	0,67h

Dia	T. trabalho previsto	T. trabalho realizado	T. trabalho em falta
21/06/2005	6h30m	6,23h	0,27h
27/06/2005	6h15m	5,93h	0,32h
30/06/2005	6h30m	6,02h	0,47h
01/07/2005	6h00m	5,23h	0,77h
09/07/2005	7h30m	6,93h	0,57h
12/07/2005	5h30m	5,18h	0,32h
16/07/2005	7h00m	5,00h	2,00h
19/07/2005	6h30m	6,23h	0,27h
20/07/2005	5h45m	5,22h	0,53h
21/07/2005	6h15m	4,32h	1,93h
27/07/2005	6h15m	2,50h	3,75h
30/07/2005	7h15m	3,70h	3,55h
12/09/2005	6h45m	6,03h	0,72h
13/09/2005	6h15m	3,82h	2,42h
22/09/2005	6h15m	5,37h	0,87h
TOTAL	184h30m (184,5h)	149,18h	35,26h

- A trabalhadora deveria ter realizado 184h30m de trabalho na totalidade dos dias mencionados, tendo faltado, no total, injustificadamente, 35h15m;
- Nos termos do n.º 2 do artigo 224.º do Código do Trabalho, tais ausências correspondem a 6 dias de faltas;
- A trabalhadora não pediu autorização para não cumprir integralmente o horário nos dias em questão, não avisou previamente a empresa de que iria faltar, nem apresentou qualquer justificação para as ausências;
- A trabalhadora não compareceu ao trabalho nos seguintes dias: 27.02.2005, 31.05.2005, 18.06.2005 e 13.07.2005. Nestes dias, a trabalhadora não avisou previamente a empresa nem apresentou qualquer justificação;
- As faltas a dias completos de trabalho e as faltas parciais ascendem a um total de 10 dias de faltas injustificadas;
- As faltas ocorridas no dia 18.06.2005 e 31.05.2005 foram antecedidas de descanso semanal da trabalhadora, pelo que consubstanciam infrações disciplinares graves, nos termos do n.º 2 do artigo 231.º do Código do Trabalho;

- Ao faltar, sem aviso prévio, a trabalhadora provocou, à empresa, perturbações no planeamento do trabalho, obrigando os seus colegas de trabalho e a sua chefia a um esforço acrescido, o que conduziu a uma degradação da qualidade de várias das tarefas que estão a cargo de toda a equipa de trabalho;
 - O comportamento da trabalhadora consubstancia uma violação dos deveres de assiduidade, pontualidade, zelo e diligência;
 - A gravidade dos factos e suas consequências tornam praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 1.3. A trabalhadora apresenta resposta à nota de culpa, em síntese, nos seguintes termos:
- A trabalhadora reconhece o *tempo perdido*, contabilizado pela empresa como faltas;
 - Lembra à empresa que esse *tempo perdido* se relaciona com a situação da sua falta de saúde;
 - Existem muitas justificações de faltas que comprovam *a saúde ou a doença* da trabalhadora;
 - Ao ver contabilizadas as suas ausências ou atrasos ao trabalho como faltas injustificadas susceptíveis de integrar o conceito de justa causa para despedimento, a trabalhadora é obrigada a admitir que está a ser vítima de perseguição, não sabendo por quem, nem porquê;
 - Sempre que abandonou o seu posto de trabalho, chegou mais tarde ou saiu mais cedo, avisou a supervisora hierárquica;
 - A trabalhadora faltou, e muitas vezes tem de faltar, devido a problemas de saúde crónicos e insolúveis;
 - A lei que contempla *adição dos tempos perdidos para determinação do trabalho diário em falta*, também refere que o tempo a mais deve ser pago e tido em conta pela entidade patronal, para aferir criteriosamente num processo disciplinar;
 - As contas da empresa pecam por excesso e têm de ser revistas, pois elas não ultrapassam as 18 horas de tempo perdido;
 - Tempo que, adicionado aos 4 dias que a empresa diz não ter a trabalhadora comparecido ao trabalho, não consubstancia a alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.
- 1.4. Do presente processo disciplinar constam, para além das peças processuais supra-referidas, os seguintes elementos:
- 1.4.1. Cópia dos mapas de picagem de ponto da trabalhadora, referentes aos meses de Fevereiro, Maio, Junho, Julho e Setembro de 2005.
 - 1.4.2. Cinco autos de declarações referentes às testemunhas, ..., coordenadora de Recursos Humanos da loja de ..., ..., coordenadora de caixas da loja de ..., ambas arroladas pela empresa, e ..., ... e ..., testemunhas arroladas pela trabalhadora.

- 1.4.3. Comunicação escrita da trabalhadora informando que se encontra grávida de três meses e meio.
- 1.4.4. Relatório final e proposta de sanção, com data de 18 de Janeiro de 2006.
- 1.4.5. Em 10 de Fevereiro de 2006, a empresa informou a CITE de que não existe Comissão de Trabalhadores, e de que a trabalhadora não é dirigente nem delegada sindical, desconhecendo-se se é filiada no Sindicato.

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
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 o mesmo normativo que, no caso do despedimento ocorrer por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, sobre esse despedimento 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 33 faltas, contabilizadas entre faltas a dias

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

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

completos de trabalho e a períodos parcelares desse tempo, entre 02.02.2005 e 22.09.2005.

Quanto a esta matéria determinam os n.ºs 2 e 3 do artigo 224.º do Código do Trabalho 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. A análise dos tempos de trabalho em falta, mencionados na nota de culpa, e as faltas a dias completos de trabalho, conduzem à verificação de dez faltas interpoladas no dia 13.09.2005.
 - 2.4.1. Para efeitos da aplicação da regra determinada no artigo 372.º do Código do Trabalho, sobre o exercício da acção disciplinar, conclui-se que a mesma não caducou, tendo a trabalhadora sido notificada da nota de culpa em 09.11.2005, ou seja, no quinquagésimo sétimo dia após a verificação da infracção invocada para o despedimento.
 - 2.4.2. As faltas a dias completos de trabalho e a tempos parciais de dias de trabalho encontram-se assinaladas no mapa de picagem de ponto da trabalhadora.
- 2.5. Os depoimentos das testemunhas arroladas pela empresa confirmam que o tempo de trabalho em falta, mencionado na nota de culpa, não foi objecto de qualquer justificação entregue, ainda que por vezes a trabalhadora comunique, no momento, que se irá ausentar ou que chegou mais tarde. Os depoimentos das testemunhas arroladas pela trabalhadora confirmam que a mesma sofre de problemas renais e depressivos, que para sair da caixa tem obrigatoriamente de avisar a chefia porque tem de fechar a referida caixa e uma das testemunhas confirma que a trabalhadora sempre teve justificações válidas para essas ausências, não as tendo, porém, entregue à empresa.
- 2.6. Por último, a própria trabalhadora reconhece as ausências assinaladas, conforme o articulado n.º 5 da resposta à nota de culpa.
- 2.7. Cabe referir que o Código do Trabalho faz a distinção entre comunicação da falta justificada, no artigo 228.º e prova da falta justificada, no artigo 229.º. Neste último caso, a lei determina que o empregador pode, nos quinze dias seguintes à comunicação referida, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.
- 2.8. Comprovadas as ausências ao trabalho e a sua não justificação, conforme os documentos e os depoimentos juntos ao processo, torna-se necessária a análise da verificação dos restantes requisitos para a existência de justa causa para despedimento.

A interpretação do artigo 396.º do Código do Trabalho determina que a ocorrência de faltas injustificadas, ainda que em número de dez interpoladas, no mesmo ano civil, por si só não estabelece a justa causa para despedimento, sendo necessário, cumulativamente, que a graduação da culpa e as suas consequências tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Também neste aspecto, a empresa justifica a impossibilidade imediata de manutenção do vínculo ao referir que a conduta da trabalhadora, que faltou sem aviso prévio, provocou perturbações no planeamento do trabalho, obrigando os colegas e a chefia a um esforço acrescido, o que conduziu, necessariamente, a uma degradação da qualidade das várias tarefas que estão a cargo de toda a equipa de trabalho.

Quanto à valoração do grau de culpa, a existência de faltas antecedidas ou precedidas de dias de descanso semanal conduz, por determinação da própria lei, à prática de infracções graves, conforme determina o n.º 2 do artigo 231.º do Código do Trabalho, encontrando-se provados os factos nas folhas de picagem de ponto.

- 2.9. Tendo sido apresentada prova bastante, referente aos factos invocados na nota de culpa e referente aos restantes requisitos necessários para a constituição de justa causa, conclui-se que a entidade empregadora ilidiu a presunção legal em como o despedimento imputável à trabalhadora grávida é feito sem justa causa.

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 grávida presume-se feito sem justa causa e, nestes termos, a CITE é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE FEVEREIRO DE 2006, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIDM – COMISSÃO PARA A IGUALDADE E PARA OS DIREITOS DAS MULHERES

PARECER N.º 13/CITE/2006

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/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 18.01.2006, a CITE recebeu da empresa ..., S.A., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida, ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos 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 30.09.2003, a trabalhadora arguida celebrou com a empresa um contrato de trabalho para desempenhar as funções de Assistente de Serviço a Clientes nas instalações da ..., S.A.
- 1.3. Na nota de culpa, o empregador acusa a trabalhadora de ter aberto, em 19.08.2005, uma reclamação na sua morada, em que a titular do contrato é a própria trabalhadora, que utilizou a “user” de acesso às aplicações da ...
 - 1.3.1. *A reclamação aberta pela trabalhadora arguida foi motivada pela falta de comparência de um técnico da ..., na sequência de uma visita marcada para verificação do funcionamento do contador do seu local de consumo.*
- 1.4. A trabalhadora arguida é acusada de, naquele mesmo dia, 19.08.2005, ter suspenso o pagamento da factura de 04.08.2005, no valor de 108,31 €, cuja data limite era, precisamente, 19.08.2005.
- 1.5. A empresa acusa a trabalhadora de ter criado esta situação para obter a compensação prevista no n.º 2 do artigo 34.º do Regulamento de ..., em consequência da falta de comparência dos técnicos da ..., às visitas marcadas nas horas e datas marcadas.
 - 1.5.1. *Com efeito, quando se pede a verificação de um contador pelos serviços técnicos da ... e se marca data e intervalo horário para essa verificação, pretende-se que a mesma seja realizada, pelo que a trabalhadora arguida, ao verificar que não comparecia o técnico, poderia ter solicitado aos serviços de assistência a clientes, onde desenvolve a sua actividade, que confirmassem e diligenciassem para que a visita marcada fosse efectivamente cumprida, evitando novas marcações e incómodos.*

- 1.5.2. *Já em Outubro de 2004, na vigência do contrato em nome do seu companheiro, que se manteve até 22.03.2005, a falta a uma visita agendada determinou o pagamento de uma compensação e que inclusive servia para protelar o pagamento da factura de 04.08.2005.*
- 1.5.3. *Factos que a realidade confirma, pois a verificação efectuada no contador numa 2.ª marcação confirma o bom funcionamento do contador e das leituras e a factura de 04.08.2005 só foi liquidada um mês após a data limite de pagamento.*
- 1.6. *A entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida e o seu companheiro de, agindo em cumplicidade, manipularem o sistema informático, pois subsistiam mensalidades de acordo de conta certa, referentes a consumos da sua responsabilidade, sucessivamente devolvidas, em que lhes era retirada a possibilidade de as liquidar através do modo de transferência bancária e que os mesmos, aproveitando as suas funções de assistente de serviço a clientes, reintroduziam os dados bancários, assim adiando e protelando pagamentos que deviam efectuar por outros meios, dentro de datas-limite estabelecidas.*
- 1.6.1. *Refere a empresa que ao assim proceder e ao celebrar contrato em seu nome, a trabalhadora arguida sabia que o sistema informático por força da introdução bancária, que indevidamente foi realizada, remetia à conta bancária o acerto de consumos efectuados, fazendo com que as facturas fossem encaminhadas para pagamento, possibilitando a celebração de novo contrato em seu nome, pois, caso não agisse assim, após as devoluções das mensalidades de acordo de conta certa, teria que efectuar o pagamento dos consumos através de outras formas colocadas ao dispor dos clientes da ...: pagamento nos balcões da ..., nos agentes da ..., por Multibanco ou nos balcões dos CTT.*
- 1.7. *Ao agir da forma acima descrita, a trabalhadora arguida, em cumplicidade com o seu companheiro, usurpou as suas funções, abusando das mesmas para, em proveito próprio, não liquidar consumos que sabe serem da sua responsabilidade, não se encontrando liquidados, em 31.10.2005, consumos efectuados no montante de 363,18 euros.*
- 1.8. *A trabalhadora arguida agiu em cumplicidade com o seu companheiro, possibilitando e facilitando, cooperando dolosamente na manipulação das bases de dados de clientes em proveito próprio, contrariando as ordens e instruções recebidas do empregador, comprometendo assim a prestação de serviços a que a ... está adstrita perante a ..., uma vez que utilizou indevidamente as ferramentas informáticas da empresa em proveito próprio.*
- 1.9. *A empresa conclui que, com o seu comportamento, a trabalhadora arguida demonstrou falta de honestidade e lealdade que constitui falta grave, por eliminar a indispensável confiança, tornando desta forma impossível a*

subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe por se instalar a desconfiança incompatível com a manutenção da relação laboral, pois, contraria os deveres que lhe são impostos pelas alíneas c), d), e) e f) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, constituindo justa causa para despedimento, nos termos dos n.ºs 1 e 2 e das alíneas a), d) e e) do n.º 3 do artigo 396.º do mesmo Código.

- 1.10. A trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa, refutando as acusações que lhe são imputadas pela entidade empregadora, nomeadamente no que se refere aos procedimentos informáticos na utilização das bases de dados de clientes da ...

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.
- 2.2. Com efeito, no caso *sub judice*, consideram-se provados os seguintes factos:
- a) Que a trabalhadora utilizou a “user” de acesso às aplicações da ..., para fazer uma reclamação relativa à não comparência de um técnico para verificação do contador de que é titular no seu local de consumo.
 - b) Que, utilizando o mesmo acesso informático, suspendeu o pagamento de uma factura.
- 2.3. O empregador não fez prova das restantes acusações que imputa à trabalhadora arguida, designadamente as que dizem respeito à cumplicidade com o seu companheiro, até porque essa cumplicidade, a considerar-se relevante do ponto de vista disciplinar, nunca foi referida, através de factos que a comprovassem, em qualquer dos depoimentos das testemunhas arroladas.
- 2.4. É de salientar o facto de a nota de culpa não conter objectivamente os procedimentos a que os trabalhadores estão obrigados quando utilizam o “user” de acesso às aplicações da ..., eventualmente, através de um regulamento, nem o empregador ter comprovado que os referidos procedimentos ou regulamento eram do conhecimento da trabalhadora arguida.
- 2.5. Ora, os factos considerados provados são manifestamente insuficientes para que se possam enquadrar no conceito de justa causa de despedimento, nomeadamente, nos termos dos n.ºs 1 e 2 e das alíneas a), d) e e) do n.º 3 do artigo 396.º do Código de Trabalho, a que alude o empregador.
- 2.6. 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE FEVEREIRO DE 2006

PARECER N.º 14/CITE/2006

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 10 – DG-E/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 25.01.2006, a CITE recebeu da Senhora Dr.ª ..., da Sociedade de Advogados ..., em representação da Sociedade ..., S.A., cópia de um processo de extinção do posto de trabalho com vista ao despedimento da trabalhadora grávida, ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A trabalhadora a despedir encontra-se ao serviço da empresa, desde 1 de Outubro de 2002, tem a categoria de Engenheira Geóloga e desempenhava as funções de coordenação de prospecção geotécnica no gabinete de
- 1.3. A ... prestou serviços à ..., no projecto relativo ao IP..., e tinha outras concessões rodoviárias (...) em que as fases respeitantes à prospecção geotécnica já terminaram.
- 1.4. A empresa refere que *não tem nenhuma perspectiva, nem mesmo remotamente, de que lhe possam vir a ser confiados quaisquer novos trabalhos deste tipo (Concessões Rodoviárias) no curto e médio prazo, que necessitem da prestação de serviços na área da prospecção geotécnica, tanto no Norte, como no resto do país.*
- 1.5. Para além da trabalhadora, existem outros dois trabalhadores a desempenhar as funções correspondentes à categoria de Engenheiro Geólogo, afectos a outros projectos que não implicam a ocupação completa do seu horário de trabalho, ambos mais antigos nestas funções e na empresa do que a trabalhadora em causa.
- 1.6. *A redução da actividade da empresa, tanto na área da prospecção geotécnica como nas demais áreas, decorrente da redução do número de projectos, forçou a empresa a encetar um processo de redução de custos e de racionalização de mão-de-obra, no sentido de assegurar a sobrevivência da empresa.*
- 1.7. *A empresa não dispõe de postos de trabalho alternativos, compatíveis com a categoria profissional da trabalhadora, de tal forma que a mesma se encontra dispensada da prestação efectiva de trabalho, desde 30 de Novembro de 2005.*

- 1.8. *A redução da actividade da empresa, provocada pela diminuição da procura de serviços e o desequilíbrio económico-financeiro provocado pela mesma, constituem motivos de mercado e estruturais para a extinção do posto de trabalho, nos termos dos artigos 397.º e 402.º do Código do Trabalho.*
- 1.9. A trabalhadora a despedir, tendo sido notificada dos motivos da extinção do seu posto de trabalho, não se pronunciou.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O despedimento por extinção do posto de trabalho *sub judice* enquadra-se na noção prevista no artigo 402.º do Código do Trabalho, que remete para o artigo 397.º do mesmo Código, obedecendo aos requisitos previstos no artigo 403.º do referido diploma.
- 2.2. Verifica-se que foi efectuada a comunicação, a que alude o n.º 3 do artigo 423.º do citado Código, acompanhada da indicação dos motivos invocados para a extinção do posto de trabalho, com a identificação do departamento a que respeitam e da indicação da categoria profissional e da trabalhadora abrangida, que não se pronunciou sobre a matéria.
- 2.3. Face ao que antecede, não se vislumbra qualquer tipo de discriminação em função do sexo, por motivo de maternidade na cessação do contrato de trabalho da referida trabalhadora grávida no presente procedimento de despedimento por extinção do posto de trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe à cessação do contrato de trabalho da trabalhadora grávida ..., em consequência do procedimento de despedimento por extinção do posto de trabalho, promovido pela empresa ..., S.A.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE FEVEREIRO DE 2006

PARECER N.º 15/CITE/2006

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 15 – DL/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 8 de Fevereiro de 2006, a CITE recebeu da empresa ... L.^{da}, pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora lactante, a exercer funções de Caixeira Ajudante de 1.º Ano, ...
- 1.2. Da nota de culpa notificada à trabalhadora em 12 de Janeiro de 2006, constam sucintamente as seguintes alegações:
 - A trabalhadora desempenha funções correspondentes à categoria profissional de Caixeira ajudante de 1.º Ano, na loja sita no Centro Comercial...;
 - Com horário de trabalho de quarenta horas semanais;
 - Nos dias 18 a 25 de Novembro de 2005 a trabalhadora faltou ao trabalho, não tendo apresentado, até esta data, qualquer justificação para tais faltas;
 - Tal comportamento integra a previsão dos n.ºs 1 e alínea *g*) do n.º 3 do artigo 396.º, e 418.º do Código do Trabalho.
- 1.3. Em resposta à nota de culpa, com data de 23 de Janeiro de 2006, a trabalhadora alega sucintamente que:
 - Corresponde à verdade que a trabalhadora esteve ausente ao serviço nos períodos referenciados na nota de culpa, com excepção do dia 25 de Setembro de 2005;
 - A trabalhadora esteve impedida de trabalhar, primeiro por baixa médica e, logo a seguir, por licença por maternidade, de 16 de Maio de 2005 a 12 de Outubro de 2005;
 - Durante esse período e porque lhe foi pedido, a trabalhadora prestou três dias de serviço, sendo-lhe dito, pelo Sr. ... que poderia acrescentar ao seu período de férias esses três dias;
 - A trabalhadora tinha direito a 25 dias úteis, mais três porque não havia faltado e mais três por conta dos que trabalhou durante o período de baixa, num total de trinta e um dias úteis de férias;
 - O gozo desses trinta e um dias úteis de férias foram autorizados logo a seguir à licença por maternidade, que finalizou em 12 de Outubro de 2005, pelo que a trabalhadora só tinha de se apresentar ao serviço no dia 28 de Novembro de 2005, o que fez.

- 1.4. Do presente processo disciplinar constam, para além das peças processuais supramencionadas, os seguintes elementos:
- Certidão da Conservatória do Registo Comercial de ...;
 - Bilhete de Identidade da Trabalhadora;
 - Dados do contribuinte referente à trabalhadora;
 - Requerimento de subsídio de maternidade;
 - Recibo de vencimento referente ao mês de Novembro de 2005;
 - Comprovativo da notificação da nota de culpa, em 12 de Janeiro de 2006.

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.
- 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.

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.

- 2.4. A trabalhadora, com categoria profissional de Caixeira Ajudante de 1.º Ano, vem acusada de ter cinco faltas seguidas ao trabalho, não justificadas.
- 2.5. Em face da prova produzida em sede de processo disciplinar, apenas se conclui que no mês de Novembro de 2005 foi descontado o montante de € 104,64 ao vencimento da trabalhadora por motivo de faltas, desconhecendo-se a natureza das mesmas ou as datas em que ocorreram.
- 2.6. O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário.
Assim, a presunção de inexistência de justa causa, determinada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento ocorre com justa causa, mas os elementos probatórios juntos ao processo, pela entidade empregadora, não são passíveis de produzir esse efeito, uma vez que dos mesmos não decorre a prova da prática de faltas injustificadas nos dias indicados na nota de culpa.
- 2.7. Não obstante esta circunstância, a CITE tem referido em diversos pareceres que a interpretação do artigo 396.º do Código do Trabalho determina que a ocorrência de faltas injustificadas, ainda que em número de cinco faltas seguidas ou dez interpoladas, no mesmo ano civil, por si só não estabelece a justa causa para despedimento, sendo necessário, cumulativamente, que a graduação da culpa e as suas consequências tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
Ora, quanto a este requisito nada é invocado na nota de culpa, ainda que genericamente a entidade empregadora refira que o comportamento da trabalhadora integra a previsão do n.º 1, e alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, não se encontrando invocado o nexo causal entre a infracção, o grau da culpa e a impossibilidade de manutenção da relação laboral.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Nos termos expostos no presente parecer, e porque a entidade empregadora não ilidiu a presunção legal em como o despedimento por facto imputável a trabalhadora lactante se presume feito sem justa causa, conforme o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora lactante ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE MARÇO DE 2006, COM EXCEÇÃO DA REPRESENTANTE DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DEVIDO A NÃO TER RECEBIDO, ATEMPADAMENTE, CÓPIA DO PROJECTO DE PARECER PARA SE PODER PRONUNCIAR

PARECER N.º 16/CITE/2006

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 17 – FH/2006

I – OBJECTO

1.1. A CITE recebeu do ..., em 13 de Fevereiro de 2006, pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário, apresentado pela trabalhadora com categoria profissional de operadora de lavandaria, ..., a exercer funções na lavandaria dos Hospitais ..., nos termos seguintes:

- A trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, com horário compreendido entre as 8.00h e as 17.00h e descanso semanal ao Sábado e Domingo;
- O ... autoriza a prestação de trabalho no regime supra-referido, contudo não poderá o dia de descanso semanal complementar ser ao Sábado, porquanto apesar de a produção ao Sábado ser igual à dos demais dias da semana, o número de trabalhadores é inferior, pois ao Sábado contrariamente ao que sucede na restante semana, só trabalham dois grupos dos três existentes, ou seja, trabalham apenas dois terços dos trabalhadores;
- Assim, para todos os trabalhadores o dia de descanso semanal complementar é rotativo de acordo com escala mensal, sendo esta organizada da seguinte forma: os trabalhadores laboram dois sábados seguidos e descansam um, o dia de descanso semanal obrigatório é sempre o Domingo;
- A trabalhadora trabalha no regime de flexibilidade de horário há um ano, sendo o seu dia de descanso semanal complementar rotativo e o obrigatório ao Domingo;
- A trabalhadora não apresentou apreciação escrita;
- O ... autoriza a prestação de trabalho no regime referido mas não autoriza que o dia de descanso semanal complementar seja ao Sábado, evitando também o descontentamento dos demais trabalhadores pelo privilégio que a presente situação poderá apresentar.

1.1.1. No requerimento apresentado pela trabalhadora, em 16/01/2006, consta que:

- A trabalhadora tem a seu cargo três filhos, um deles com dois anos;
- Deixa o seu bebé a cargo do Infantário da Casa de Pessoal dos ..., no horário entre as 7.30h e as 18.00h;
- Pratica horário de trabalho das 7.00h às 16.00h;

- Há dias em que entra ao serviço muito antes do horário de abertura da creche;
- O pai da criança tem actividade profissional e não se encontra a beneficiar de horário flexível nem a tempo parcial;
- Requer o regime de flexibilidade de horário, a partir do dia 24 de Fevereiro, pelo prazo de um ano, com o seguinte horário:
Fixo das 8.00h às 17.00h, com descanso semanal ao Sábado e Domingo.

A trabalhadora junta fotocópia do Bilhete de Identidade do pai da criança, o Boletim de Nascimento do filho, uma Declaração dos ... na qual se refere que o pai da criança é funcionário daqueles Serviços, com a categoria de revisor de transportes colectivos e que pratica o horário de trabalho por turnos compreendidos entre as 5.45h e a 1.30h.

- 1.1.2. Da intenção de recusa parcial notificada à trabalhadora, em 3/02/2006, consta, sucintamente, o seguinte:
 - A partir do dia 24 de Fevereiro de 2006 e pelo prazo de um ano, o horário de trabalho da trabalhadora passa a ser das 8.00h às 17.00h;
 - Atendendo a que as tarefas são distribuídas aos trabalhadores em função do cumprimento dos prazos, de acordo com o que é estabelecido com os ..., não há possibilidade de conceder o dia de descanso semanal complementar ao Sábado, pelo que este é rotativo conforme escala mensal;
 - O dia de descanso semanal obrigatório é o Domingo.
- 1.1.3. A empresa informou a CITE que a trabalhadora não apresentou a apreciação escrita à exposição dos motivos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que *1. Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*
2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
Também o disposto na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa, estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores, que *–Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.*

2.2. Para concretização dos princípios constitucionais enunciados, e sob a epígrafe *Tempo de trabalho*, prevê o artigo 45.º do Código do Trabalho o direito do trabalhador, com um ou mais filhos menores de doze anos, a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

O direito enunciado encontra-se regulamentado, para os trabalhadores com contrato individual de trabalho¹, nos artigos 78.º a 82.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, aí se estabelecendo as regras respeitantes ao seu exercício.

2.2.1. Para tal, consagra o n.º 1 do artigo 80.º da referida lei regulamentar que o trabalhador deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de flexibilidade de horário:

- Solicitar ao empregador a flexibilidade de horário por escrito e com uma antecedência de trinta dias em relação à data em que pretende iniciar o exercício deste direito;
- Indicar o prazo previsto em que pretende gozar de um regime de trabalho especial, com um limite de dois ou três anos, consoante se trate de menos de três filhos ou se trate de três filhos ou mais;
- Declarar que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

2.2.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

Além do dever de fundamentação da recusa, e sempre que esta ocorra, é ainda obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando a sua falta a aceitação do pedido deste, nos precisos termos em que o formulou.²

Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.³

2.3. Ao abrigo da legislação mencionada, o ... enviou à CITE o processo, cujo conteúdo determina as seguintes considerações:

¹ Vide artigos 1.º, 110.º e seguintes da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

² Vide n.ºs 6 e 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

³ Vide n.º 3 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

- 2.3.1. A trabalhadora requer a atribuição de um horário fixo com início às 8.00h e término às 16.00h, com descanso semanal ao Sábado e Domingo.
- 2.3.2. Da intenção de recusa parcial apresentada pela entidade empregadora resulta que, dado serem as tarefas distribuídas aos trabalhadores em função do cumprimento dos prazos, de acordo com o que é estabelecido com os ..., não há possibilidade de conceder o dia de descanso semanal complementar ao Sábado, pelo que este é rotativo conforme escala mensal.
- No documento de pedido de parecer prévio à CITE, a entidade empregadora esclarece que o dia de descanso semanal complementar não poderá ser ao Sábado, uma vez que apesar de a produção, naquele dia, ser igual à dos demais dias da semana, o número de trabalhadores é inferior dado trabalharem dois grupos dos três existentes, ou seja, apenas dois terços dos trabalhadores.
- 2.3.3. A empresa tem um período de funcionamento, no serviço de lavandaria, de Segunda-feira a Sábado.
- Por determinação do artigo 189.º do Código do Trabalho, devem ser organizados turnos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho⁴.
- 2.3.4. Assim, a alteração da organização do trabalho, na medida em que implique a criação de períodos de descanso complementar não rotativos, quando essa é condição essencial para o funcionamento da empresa ou serviço, como é o caso da necessidade de cumprir os prazos, de acordo com o que é estabelecido com os ..., é, quando fundamentado, motivo atendível para a recusa da flexibilidade de horário.
- Dado que são invocados fundamentos em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa justificativos da recusa em análise, designadamente a referida necessidade de cumprir os prazos, de acordo com o que é estabelecido com os ..., existindo ao Sábado o mesmo volume de trabalho mas, disponível para o executar, apenas dois terços do pessoal afecto à área da lavandaria, reconhecem-se as razões apontadas.
- 2.3.5. Decorre ainda da declaração junta pela trabalhadora que o pai da criança pratica um horário por turnos, compreendido entre as 5.45h e a 1.30h.

⁴ Vide artigo 158.º do Código do Trabalho sobre período normal de trabalho.

Neste sentido, salienta-se que o disposto no n.º 2 do artigo 189.º do Código do Trabalho refere que os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Pelas razões indicadas nos pontos antecedentes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa parcial apresentada pela empresa, referente ao pedido da trabalhadora ..., no que respeita à manutenção da folga rotativa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE MARÇO DE 2006, COM EXCEÇÃO DA REPRESENTANTE DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DEVIDO A NÃO TER RECEBIDO, ATEMPADAMENTE, CÓPIA DO PROJECTO DE PARECER PARA SE PODER PRONUNCIAR

PARECER N.º 17/CITE/2006

Assunto: Pedido de parecer prévio à prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 13 – FH/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 03 de Fevereiro de 2006, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio à prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, nos termos da legislação referida em epígrafe, apresentado pela empresa ..., S.A., relativo à sua trabalhadora ...
- 1.2. Do requerimento da trabalhadora, datado de 5 de Janeiro de 2006 e recepcionado pela empresa em 6 de Janeiro de 2006, consta pedido de autorização para trabalhar em regime de flexibilidade de horário, pelo prazo de dois anos, no horário compreendido entre as 8 horas e as 16 horas e 30 minutos e mantendo assegurado o ... *regime de folgas rotativas praticado...* pela empresa, para acompanhamento do filho menor de idade.
 - 1.2.1. Do referido requerimento consta, ainda, declaração da trabalhadora de que a criança faz parte do seu agregado familiar e que o outro progenitor tem actividade profissional.
 - 1.2.2. Mais consta do mencionado requerimento que a criança pode permanecer na creche, no período entre as 8 horas e as 19 horas, e que o horário solicitado (entre as 8h00 e as 16h30) vem sendo praticado pela trabalhadora desde que iniciou o gozo das dispensas para amamentação, apesar de a empresa laborar por turnos rotativos.
- 1.3. A entidade empregadora fundamenta a recusa da pretensão da trabalhadora, com base nos seguintes factos:
 - a) a trabalhadora pretende uma alteração ao seu horário de trabalho, no sentido de praticar um horário em regime de turno fixo;
 - b) o pedido da trabalhadora não se enquadra no artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho;
 - c) o pedido de alteração ao horário de trabalho não pode ser aceite ... *por motivo de organização e funcionamento internos, os quais exigem que os horários de trabalho a cumprir pelos trabalhadores não sejam rígidos de forma a viabilizar a laboração alargada e ininterrupta por turnos rotativos.*

- 1.4. A trabalhadora apresentou apreciação escrita sobre os fundamentos da intenção de recusa, de acordo com o n.º 5 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e refere, em síntese, que:
- a) a sua presença não é indispensável ao funcionamento da empresa, atendendo às funções desempenhadas por uma auxiliar de serviços complementares;
 - b) independentemente do pedido para trabalhar em regime de flexibilidade de horário de trabalho ter sido indeferido com o argumento ... *de a requerente ter requerido a passagem para turno fixo* ..., deve ser dado cumprimento ao estipulado no n.º 2 do artigo 80.º da Lei Regulamentadora do Código do Trabalho, a fim de a CITE se poder pronunciar sobre a situação em apreço;
 - c) devido ao facto de necessitar de conciliar a sua vida familiar com a actividade profissional, considera que lhe assiste o direito requerido.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Em primeiro lugar, importa referir que a CITE já alterou a posição constante dos pareceres n.ºs 19/CITE/2004 e 38/CITE/2004, designadamente através do parecer n.º 11/CITE/2006, aprovado na reunião da CITE, do dia 16 de Fevereiro de 2006.
- 2.2. Em segundo lugar, importa referir que a empresa, ao solicitar um pedido de parecer prévio ao abrigo do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, reconhece que esta Comissão é a entidade com atribuições e competências para se poder pronunciar quanto à intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, relativamente à trabalhadora em questão. Caso, assim, não entendesse, não teria solicitado o presente parecer.
Com efeito:
- 2.3. 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.
- 2.4. 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.*

- 2.5. 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.
- 2.6. Cumpridos os formalismos constantes das alíneas *a)* a *c)* do n.º 1 do artigo 80.º da citada lei, o exercício de tal direito só pode ser recusado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, conforme n.º 2 do mencionado artigo 80.º.
- 2.7. Ora, tendo em consideração o conteúdo do requerimento apresentado pela trabalhadora, verifica-se que o mesmo contém os elementos a que se referem as alíneas *a)* e *b)* do n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, designadamente o prazo durante o qual a trabalhadora vai trabalhar em regime de flexibilidade de horário, a declaração de que a filha menor faz parte do seu agregado familiar e que o outro progenitor tem actividade profissional.
- 2.8. Pelo que, face à argumentação invocada pela trabalhadora quanto ao fundamento da recusa da sua pretensão por parte da entidade empregadora, constante do ponto 1.3.2. (parte final) e alíneas *a)* e *b)* do ponto 1.3. do presente parecer, e dado não constar do processo o quadro de pessoal da empresa donde constem as respectivas categorias 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.
- 2.9. 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 ao indicado no ponto 2.6. 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.
- 2.10. 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, tendo a entidade patronal a possibilidade de poder gerir os recursos humanos existentes que tem ao seu serviço com base nas suas necessidades, independentemente de se tratar de trabalhadores/as que efectuem a sua prestação de trabalho por turnos rotativos ou fixos.

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 ..., S.A., relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário solicitado pela trabalhadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE MARÇO DE 2006, COM EXCEÇÃO DA REPRESENTANTE DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DEVIDO A NÃO TER RECEBIDO, ATEMPADAMENTE, CÓPIA DO PROJECTO DE PARECER PARA SE PODER PRONUNCIAR

PARECER N.º 18/CITE/2006

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 14 – DG-E/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 6 de Fevereiro de 2006, a CITE recebeu, da direcção do ..., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida, ..., a exercer funções de educadora social, no âmbito de um processo por extinção de posto de trabalho.
- 1.2. Quanto ao fundamento invocado, a empresa refere que:
 - 1.2.1. *A extinção do referido posto de trabalho deve-se a motivos de ordem estrutural e económica, cujas causas se prendem com as novas medidas promulgadas pelo Ministério da Educação, no que diz respeito ao prolongamento do horário escolar, o que, na prática, se traduz numa redução drástica do tempo que as crianças passam nesta instituição, mais propriamente no A.T.L.
Enquanto há dois anos atrás, a escola praticava o regime de desdobramento, ou seja, parte dos alunos tinha aulas de manhã e outros tantos tinham de tarde, justificava-se um técnico a tempo inteiro, uma vez que havia sempre grupos alargados de crianças, de manhã e de tarde, no A.T.L. No ano lectivo anterior, a tendência para o regime normal, ou seja, aulas das 9H às 15.30H, acentuou-se drasticamente, havendo apenas 8 crianças a frequentar o A.T.L. da parte da manhã. Tendo em conta esta situação e o facto de o Ministério da Educação anunciar medidas concretas que visavam fazer cumprir o regime normal escolar, como também conferir às escolas a responsabilidade de assegurar o prolongamento do horário, aconselhámos a funcionária, no início de 2004 (Novembro), a procurar outras alternativas de trabalho, uma vez que se previa a extinção do seu posto de trabalho no final de 2005 – Julho de 2005, conforme está referido na carta que posteriormente lhe foi enviada nessa data e que consta em anexo. A própria funcionária tinha consciência da situação, como reconheceu no decorrer da referida conversa.*
 - 1.2.2. *Já na altura se justificava o despedimento mas, pela consideração que esta funcionária nos merecia, esta direcção não procedeu de imediato ao despedimento, dando-lhe mais um ano lectivo para tentar encontrar outro emprego.*

- 1.2.3. *Aquando desta reunião com a trabalhadora, esta não estava grávida e nada fazia prever outra gravidez, uma vez que tinha um filho com apenas 6 meses de idade.*
- 1.2.4. *Tal como havíamos previsto, o Despacho n.º 16795/05 do ME veio, em 3 de Agosto último, regulamentar as medidas anunciadas e já descritas.*
- 1.2.5. *Este ano lectivo deixou de funcionar qualquer turma em regime de desdobramento, pelo que o A.T.L. desta instituição deixou de ter crianças no período da manhã. Durante a tarde, só pode desenvolver actividades a partir das 16H (após o lanche) e isto apenas enquanto a escola não tiver todas as condições para dar cumprimento ao despacho acima referido. Como tal, não se justifica um técnico a tempo inteiro, para desenvolver trabalho pedagógico, apenas 2 horas por dia.*
- 1.3. Refere, ainda, a entidade empregadora, de acordo com o artigo 403.º do Código do Trabalho, o seguinte:
 - 1.3.1. *O despedimento não se deve a nenhuma actuação culposa quer do empregador, quer do trabalhador;*
 - 1.3.2. *É impossível a subsistência da relação de trabalho, por todas as razões já referidas;*
 - 1.3.3. *Não se verifica a existência de qualquer contrato a termo para o desempenho de tarefas correspondentes;*
 - 1.3.4. *Não se aplica o regime previsto para o despedimento colectivo;*
 - 1.3.5. *Vai ser dada (...) a compensação devida, calculada tendo em conta os anos de serviço (5 anos) e o vencimento base (847.67 €), para além do subsídio de férias, férias e subsídio de Natal a que tem direito (os quais já foram pagos);*
 - 1.3.6. *Não há nesta instituição qualquer outro posto de trabalho com conteúdo funcional idêntico;*
 - 1.3.7. *Não existe igualmente qualquer outro posto de trabalho compatível com a categoria do trabalhador, e*
 - 1.3.8. *Não houve qualquer alteração ou transferência de posto de trabalho, desde o início da contratação.*
- 1.4. *De acordo com a informação constante no processo, a trabalhadora foi formalmente informada, por escrito e através de carta registada, da intenção de se proceder ao seu despedimento, logo após o gozo da licença por maternidade e férias a que tinha direito, (conforme cópia anexa) e à qual não deu qualquer resposta. Em Janeiro de 2006 foi notificada do seu despedimento (conforme anexo), não tendo, igualmente, respondido.*

- 1.5. A entidade empregadora informou esta Comissão que não deu cumprimento ao artigo 423.º do Código do Trabalho, uma vez que não existe comissão de trabalhadores e desconhece *se existe qualquer comissão intersindical ou comissão sindical em que, eventualmente, a trabalhadora possa estar inscrita, na medida em que a mesma não prestou qualquer informação a esse respeito.*
- 1.6. O processo enviado à CITE integra uma carta enviada pela entidade empregadora à trabalhadora, datada de 19 de Julho de 2004, e recebida no dia 25 do mesmo mês (cfr. cópia do aviso de recepção junto ao processo) e outra carta, datada de 10 de Janeiro de 2006, na qual a trabalhadora escreveu que tomou conhecimento e assinou.

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 (cfr. n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa).
Como consequência do mencionado princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho, em conjugação com o artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, determina e regula a especial protecção.
- 2.2. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
Compete, assim, à CITE, emitir o aludido parecer considerando a alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da referida Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 2.3. Para efeitos do artigo 402.º do Código do Trabalho, *a extinção do posto de trabalho determina o despedimento justificado por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa nos termos previstos para o despedimento colectivo.*
- 2.4. O presente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho *deve-se a motivos de ordem estrutural e económica, cujas causas se prendem com as novas medidas promulgadas pelo Ministério da Educação, no que diz respeito ao prolongamento de horário escolar, o que, na prática, se traduz numa redução drástica do tempo que as crianças passam (na) instituição, mais propriamente no A.T.L.*
- 2.5. Da análise do processo submetido a esta Comissão, conclui-se que foi dado cumprimento aos procedimentos legais previstos nos artigos 423.º e seguintes do Código do Trabalho.
- 2.6. A trabalhadora optou por não se pronunciar sobre os requisitos do despedimento por extinção do seu posto de trabalho.

- 2.7. Verifica-se, pois, que, quer através de conversa mantida entre a entidade empregadora, em Novembro de 2004, quer mediante carta, datada de Julho de 2005, foi dado conhecimento à trabalhadora que o seu posto de trabalho iria ser extinto, por não ser necessário manter um técnico superior na valência A.T.L., em virtude do *regime de funcionamento da maioria das turmas da Escola Básica (regime normal) e ainda ao facto de estarem previstas, a curto prazo, outras medidas governamentais que porão em causa todo o funcionamento da referida valência.*

Na referida carta, a entidade empregadora aconselhou a trabalhadora a tentar procurar alternativa ao posto de trabalho que ocupa e disponibilizou-se para facultar documentos abonatórios da sua prestação naquela instituição.

Mais tarde, em Janeiro de 2006, a entidade empregadora enviou nova carta, formalizando, então, a intenção de extinguir o posto de trabalho.

- 2.8. Considerando o alegado pela entidade empregadora, ou seja, que as turmas da Escola Básica passaram ao regime de prolongamento do horário escolar, que no presente ano lectivo deixou de funcionar qualquer turma em regime de desdobramento (manhã e tarde), que o A.T.L. deixou de ter crianças no período da manhã e que durante a tarde só é possível desenvolver trabalho pedagógico durante duas horas por dia e que, por isso, *não se justifica um técnico a tempo inteiro*, a CITE considera que tais motivos de ordem estrutural e económica, no caso *sub judice*, não se afiguram como discriminatórios em função do sexo por motivo de maternidade.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao que antecede, a CITE emite parecer favorável ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida, ..., no processo promovido pelo ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE MARÇO DE 2006, COM EXCEPÇÃO DA REPRESENTANTE DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DEVIDO A NÃO TER RECEBIDO, ATEMPADAMENTE, CÓPIA DO PROJECTO DE PARECER PARA SE PODER PRONUNCIAR

PARECER N.º 19/CITE/2006

Assunto: Parecer prévio nos termos 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 20 – FH/2006

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu do ..., em 17 de Fevereiro de 2006, pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de flexibilidade de horário, apresentado pela trabalhadora ..., cuja categoria profissional é a de empregada de distribuição personalizada e exerce funções no serviço de alimentação dos ...
- 1.2. O requerimento da trabalhadora, que deu entrada no ... em 19 de Janeiro p.p., refere o seguinte:
 - Tem a seu cargo uma filha, com um ano e meio de idade;
 - *É mãe solteira e o seu agregado familiar é composto pela filha e pais da requerente;*
 - *Está actualmente a instruir a discussão judicial do exercício do poder paternal;*
 - *Deixa o seu bebé a cargo da avó, que exerce a actividade profissional de ajudante da cozinha, com horário das 16 às 24 horas, com folga à quarta-feira;*
 - Pratica horário de trabalho por turnos, das 8.00h às 16.00h e das 14.00h às 22.00h;
 - *Pode haver dias em que sai do serviço muito depois do horário de encerramento da creche;*
 - O pai da criança tem actividade profissional;
 - Requer o regime de flexibilidade de horário, a partir do dia 21 de Fevereiro p.f., pelo prazo de dois anos, com horário fixo das 8.00h às 16.00h, continuando no regime de folgas rotativas praticado pela empresa.
- 1.2.1. A trabalhadora junta fotocópia do Boletim de Nascimento da criança.
- 1.3. A fundamentação da intenção de recusa, remetida à trabalhadora em 6 de Fevereiro p.p., e por esta recebida no dia seguinte, assenta nos seguintes argumentos:
 - O serviço de alimentação do ... funciona por turnos, cuja rotatividade é semanal;
 - Existem dois turnos, o da manhã e o da tarde;
 - Para o regular funcionamento do serviço de alimentação são necessários, no turno da manhã e para as copas, 50 trabalhadores, para a confecção, 50 trabalhadores, para o empratamento, 12 trabalhadores e, para enc./adm./dietistas, 7 trabalhadores;

- No turno da tarde, para as mesmas áreas, são necessários, respectivamente, 47, 8, 11 e 2 trabalhadores;
 - Actualmente, no turno da manhã, prestam serviço dois trabalhadores em regime de flexibilidade de horário;
 - Às trabalhadoras que se encontrem a amamentar, é concedido o horário que corresponde ao turno da manhã (8.00h às 16.00h ou 7.00h às 15.00h);
 - São, presentemente, oito os trabalhadores a gozar dos referidos direitos;
 - Sendo a rotação dos turnos uma rotação semanal, conceder horários fixos relativamente ao turno da manhã origina a falta de trabalhadores para laborar no turno da tarde e inviabiliza que os restantes trabalhadores deixem de praticar turnos rotativos, invertendo o curso normal de organização do serviço;
 - O Contrato Colectivo de Trabalho, aplicável ao serviço de alimentação do ... (CCT celebrado entre a ARESP e a FESHOT, BTE, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1998), prevê, na alínea f) da cláusula 91.ª, para as mulheres com filhos até aos onze anos, a possibilidade de fixação de horário, seguido ou não, com termo até às 20.00 horas, se o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizado;
 - O ... ao celebrar o contrato com os ... assumiu a obrigação de fornecimento de todas as refeições do ..., nos horários previamente fixados em função das dietas dos doentes;
 - Tal obrigação não se compadece com atrasos ou falhas, sob pena das mais graves consequências para o regular funcionamento daquela instituição hospitalar, colocando em risco o pontual cumprimento, por parte do ..., do contrato que o vincula aos ...
- 1.4. A trabalhadora não apresentou apreciação escrita, de acordo com a faculdade prevista no n.º 5 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que *os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país, e consagra que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

De igual modo, 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, o artigo 45.º do Código do Trabalho prevê que os trabalhadores com um ou mais filhos menores de doze anos têm direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário, encontrando-se tal direito regulamentado nos artigos 78.º a 82.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, para os trabalhadores do sector privado.

2.2.1. Para tal, consagra o n.º 1 do artigo 80.º da referida lei regulamentar que o trabalhador deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de flexibilidade de horário:

- Solicitar ao empregador a flexibilidade de horário por escrito, com antecedência de trinta dias em relação à data em que pretende iniciar o exercício do direito;
- Indicar o prazo previsto durante o qual pretende gozar do regime de trabalho especial, com limite de dois ou três anos, consoante se trate de menos de três filhos ou de três filhos ou mais;
- Declarar que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

2.2.1. Uma vez requerida a 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, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando a sua falta a aceitação do pedido deste, nos precisos termos em que o formulou.¹

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.²

2.3. A empresa submeteu processo à CITE, em 17 de Fevereiro de 2006, e cumpriu o prazo indicado no n.º 6 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

A trabalhadora, notificada da intenção de recusa, em 6 de Fevereiro de 2006, não apresentou apreciação escrita ao fundamento da intenção de recusa.

¹ Vide n.ºs 6 e 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

² Vide n.º 3 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Assim sendo, respeitados os prazos prescritos nos n.ºs 4 e 6 do referido artigo 80.º da lei regulamentar, cabe analisar o conteúdo, tanto do pedido formulado pela trabalhadora, como da intenção de recusa emitida pela empresa.

2.3.1. A trabalhadora solicita a atribuição de um horário fixo com início às 8.00h e termo às 16.00h, continuando no regime de folgas rotativas.

2.3.2. Da intenção de recusa da entidade empregadora, resulta que para assegurar o regular funcionamento do serviço de alimentação, é necessário determinado número de trabalhadores em cada turno.

Actualmente, refere a empresa, são oito os trabalhadores com horário fixo no turno da manhã e a concessão de horários fixos nesse turno originaria falta de pessoal no turno da tarde, implicando que os trabalhadores desse turno não exercessem rotatividade semanal, invertendo a organização do serviço.

Igualmente, ao assumir com os ... a obrigação de fornecimento de todas as refeições nos horários fixados em função das dietas dos doentes, qualquer atraso por falta de pessoal num dos turnos implica consequências no funcionamento do ... e no cumprimento do contrato de prestação de serviços que vincula o ... aos ...

2.3.3. As tarefas desempenhadas pelo empregado de distribuição personalizada são as de preparar o equipamento necessário ao serviço, reunir os alimentos das secções de produção, proceder ao seu acondicionamento e fazer a entrega ao consumidor, designadamente aos doentes, cabendo-lhe, ainda, tarefas de recolha, higienização e arrumação dos utensílios e das áreas de acondicionamento; preparação e armazenagem, bem como o controlo das encomendas e preparação das requisições aos sectores de produção.

Esta definição encontra-se prevista na revisão do anexo IV do Contrato Colectivo de Trabalho aplicável, sobre definição técnica das categorias, publicada no BTE, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2000.

2.3.4. O período de funcionamento do serviço de alimentação decorre entre as 7.00h e as 22.00h.

De acordo com o artigo 189.º do Código do Trabalho, devem ser organizados turnos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho³.

³ Vide artigo 158.º do Código do Trabalho.

2.3.5. Assim, a alteração da organização do tempo de trabalho, na medida em que implique a criação de horários não rotativos, quando essa é condição essencial para o funcionamento da empresa ou serviço, como é o caso da necessidade de cumprir os horários fixados para a distribuição das refeições do ..., de acordo com as dietas dos doentes, é, quando fundamentado, motivo atendível para a recusa da flexibilidade de horário.

Dado que são invocados fundamentos em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa justificativos da recusa em análise, designadamente o referido cumprimento dos horários para servir as refeições aos doentes, reconhecem-se as razões apontadas.

Por último, não é de considerar o argumento invocado pela trabalhadora quando refere que pode ser facilmente substituída por outra colega, uma vez que é previsível que, tal facto, a verificar-se, provoque atrasos na distribuição das refeições pelos doentes, desde logo porque não se trata de uma substituição, ou seja, na prática haveria sempre menos um elemento, e é esse o fundamento para a recusa do pedido formulado pela trabalhadora.

A empresa não fundamenta a recusa em motivos ligados à impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável, não exigindo a lei a necessidade de verificação cumulativa dos dois fundamentos.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, nos termos requeridos pela trabalhadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE MARÇO DE 2006

PARECER N.º 20/CITE/2006

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 21 – DG/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 17.02.2006, deu entrada na CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ... apresentado pelo advogado da empresa ..., S.A., 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.
- 1.2. A trabalhadora arguida presta a sua actividade profissional na sede da empresa, exercendo as funções inerentes à categoria profissional de operadora de supermercado de 2.ª, na secção de caixas.
- 1.3. São-lhe imputados, na nota de culpa enviada pela empresa, os seguintes factos:
 - 1.3.1. A empresa tem em curso, desde 02/06/2005, uma campanha promocional designada "...", a qual permite que os clientes possam acumular créditos através das compras efectuadas num cartão personalizado que lhe é distribuído.
 - 1.3.2. Tais cartões foram igualmente distribuídos pelos funcionários, ... *sendo expressamente proibido aos trabalhadores daqueles estabelecimentos comerciais levarem consigo o seu cartão para o seu local de trabalho, enquanto prestem trabalho na empresa, por forma a evitar "tentações"* (artigo 8.º da nota de culpa), *bem como foi especialmente focada a proibição dos funcionários em se apropriarem dos créditos pertencentes a um qualquer cliente, seja porque motivo for, ...* (artigo 9.º da nota de culpa).
 - 1.3.3. Aos trabalhadores foi dada formação específica sobre o modo de funcionamento daquela promoção e respectivos procedimentos, bem como sobre a forma de registar nos cartões dos clientes os créditos emergentes das respectivas compras.
 - 1.3.4. Contudo, apesar da formação e das ordens recebidas, refere o artigo 11.º da nota de culpa que ... *detectou-se na semana de 14 a 20 de Novembro de 2005, e na sequência de várias reclamações apresentadas por clientes, que a trabalhadora-arguida (tal como as suas colegas ... e ... que nesta data são igualmente alvo de processo*

disciplinar com intenção de despedimento) tem vindo ao longo de vários dias dos meses de Junho, Julho, Agosto, Setembro, Outubro, Novembro e Dezembro deste ano a apropriar-se de forma ilegítima, culposa e consciente, de créditos pertencentes a clientes desta empresa, como melhor consta dos doc. A a D dos autos.

Esses valores foram creditados no “...” da trabalhadora arguida, dentro do seu horário de trabalho e foram pela mesma deduzidos nas compras que efectuou na empresa, não pagando, deste modo, o preço devido.

- 1.3.5. Obteve, assim, como volume global de compras registadas no seu cartão a quantia de € 10.398,79, da qual apenas € 1.070,81 correspondem a compras realmente efectuadas pela arguida. Deste modo, apenas lhe caberia o volume de créditos de € 47,70 e não o de € 310,33 de que se apropriou.

Com a sua conduta, refere ainda a nota de culpa, a trabalhadora causou graves prejuízos à imagem da empresa junto dos seus clientes, além do prejuízo patrimonial causado, rompendo a confiança que a entidade patronal nela depositava e pondo em causa a subsistência do vínculo laboral.

- 1.3.6. Na resposta à nota de culpa a trabalhadora rejeita todas as acusações que lhe são feitas, admitindo apenas que ... *houve clientes que, tendo esquecido em casa os cartões de descontos, lhe disseram para creditar no seu próprio cartão esses descontos, o que ela fez.*

Mais refere que se dispõe a repor qualquer importância de que se tenha apropriado, pese embora ter sempre agido de boa fé e convencida de que não estava a proceder mal.

- 1.3.7. As testemunhas indicadas pela trabalhadora arguida referem nos depoimentos constantes do processo que as trabalhadoras das caixas tiveram formação sobre a campanha do “...” e respectivos procedimentos.

Referem também que ... *havia clientes assíduos que, tendo esquecido o seu cartão fidelidade ... prescindiam dos créditos a que tinham direito, dizendo-lhe, quer à declarante quer à trabalhadora-arguida, para os creditar nos seus cartões.*

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. 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. Cumprindo a obrigação constante da norma comunitária, a legislação nacional contempla uma especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao determinar que o despedimento daquelas trabalhadoras, por facto que lhes seja imputável, se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).
- 2.5. Deste modo, cabe analisar se o eventual despedimento da trabalhadora ... se insere nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez, nos quais se incluem naturalmente a prática de actos que possam constituir justa causa de despedimento, ou se, pelo contrário, a empresa arguente praticará um acto discriminatório com base no sexo caso concretize a intenção de despedir a referida trabalhadora.
- 2.6. A trabalhadora não contesta a acusação de se ter apoderado de € 310,33 (cfr. *supra* 1.3.5.) nem, por outro lado, apresenta comprovação do que refere no ponto 1 da resposta à nota de culpa, isto é, que foram os clientes que lhe disseram para creditar no seu próprio cartão os descontos em causa.
- 2.7. No que respeita ao alegado desconhecimento das instruções e ordens relativamente aos procedimentos a adoptar pelas trabalhadoras das caixas no que respeita ao funcionamento da promoção "...", constata-se, através dos depoimentos das suas colegas ... e ..., que essa alegação não tem fundamento. De facto, aquelas trabalhadoras esclarecem nas suas declarações que foi dada formação às trabalhadoras das caixas na Base de ... pela Sr.^a ...
- 2.8. Parece, pois, consistente a acusação que impende sobre a trabalhadora, podendo concluir-se que a empresa baseia a sua intenção de despedimento numa situação que não está relacionada com o estado de gravidez. Corroborando esta conclusão, saliente-se o facto de estar em curso contra duas outras trabalhadoras das caixas processos disciplinares com base em factos idênticos aos que são imputados à trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÕES

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

- 3.1. Não resulta do processo disciplinar instaurado pela empresa ..., S.A. à trabalhadora grávida ..., que se possa considerar que o eventual despedimento da trabalhadora não se inclua numa situação excepcional não relacionada com a gravidez.
- 3.2. Considera-se, assim, que a empresa ilidiu a presunção legal consagrada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.
- 3.3. Desta forma, concluindo-se que o despedimento, a ocorrer, não constituirá uma prática discriminatória com base no sexo, a CITE é favorável ao despedimento da trabalhadora.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE MARÇO DE 2006

PARECER N.º 21/CITE/2006

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 16 – DG/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 08.02.2006, a CITE recebeu do Senhor Dr. ..., em representação da ..., L.^{da}, cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A trabalhadora arguida foi admitida como empregada de balcão, em 17 de Agosto de 2000, desempenhando as suas funções num estabelecimento de restauração da arguente, integrado no hipermercado ... em ...
- 1.3. Na nota de culpa, o empregador acusa a trabalhadora de *reiterados atrasos no início da execução da prestação diária de trabalho, do uso de expressões desrespeitosas para com a entidade patronal, do abandono injustificado do posto de trabalho*, por motivo da permanência por longos períodos de tempo na casa de banho e *da falta de higiene e aseo pessoal e no manuseamento de alimentos*.
- 1.4. O empregador conclui que *a arguida praticou factos que consubstanciam violações às obrigações gerais que impendem sobre todos os trabalhadores subordinados e às obrigações específicas que oneram trabalhadores de estabelecimentos de restauração (vide artigo 274.º do Código do Trabalho), pelo que, em consequência do alegado, se mostra insustentável a manutenção do vínculo laboral com a trabalhadora arguida*, sendo intenção do empregador aplicar-lhe *a sanção de despedimento com justa causa*.
- 1.5. A trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa, refutando as acusações que lhe são imputadas pela entidade empregadora.

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.

- 2.2. Com efeito, no caso *sub judice*, a prova produzida pelo empregador através dos depoimentos das duas testemunhas ouvidas não é concludente, dado que não confirmam os factos imputados à trabalhadora arguida, conforme constam da nota de culpa, pois, relativamente àqueles que afirmam ter presenciado não revelam as circunstâncias em que esses factos ocorreram nem o motivo pelo qual foram por si presenciados.
- 2.3. Assim, não podem os referidos depoimentos das testemunhas fazer prova dos factos imputados na nota de culpa à trabalhadora arguida, pelas razões anteriormente expostas.
- 2.4. Face ao que antecede, a entidade patronal não ilidiu a presunção a que se refere do 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE MARÇO DE 2006

PARECER N.º 22/CITE/2006

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/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 08.02.2006, a CITE recebeu do Senhor Dr. ..., em representação da empresa ..., S.A. cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A trabalhadora arguida *foi admitida ao serviço da arguente mediante contrato de trabalho celebrado em 7 de Junho de 2001 e, actualmente, tem a categoria profissional de Operadora 2 e exerce as suas funções no estabelecimento da arguente, sito no Centro Comercial "...", na cidade da ..., obrigando-se a cumprir um período normal de trabalho de 20 horas semanais.*
- 1.3. Na nota de culpa, o empregador acusa a trabalhadora arguida de não ter cumprido na íntegra o seu horário de trabalho, entre 03.08.2005 e 28.11.2005, correspondendo tais ausências a 3 dias de faltas injustificadas.
 - 1.3.1. O empregador acusa ainda a trabalhadora de ter dado 16 faltas injustificadas, entre 3 de Janeiro de 2005 e 31 de Outubro de 2005, sendo algumas precedidas ou antecedidas de descanso semanal da arguida.
 - 1.3.2. *Ao faltar sem aviso prévio, a arguida provocou à arguente perturbações no planeamento do trabalho, obrigando os seus colegas de trabalho e a sua chefia a um esforço acrescido, o que conduziu necessariamente a uma degradação da qualidade de várias das tarefas que estão a cargo de toda a equipa de trabalho.*
- 1.4. A empresa conclui que *o comportamento da arguida consubstancia uma violação dos deveres de assiduidade, pontualidade, de zelo e diligência, violando as alíneas b) e c) do artigo 121.º do Código do Trabalho e consubstancia infracção disciplinar grave, nos termos do n.º 2 do artigo 231.º do Código do Trabalho, constituindo justa causa de despedimento, nos termos do disposto no n.º 1 e na alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do referido Código.*

- 1.5. A trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa, defendendo-se com a caducidade do procedimento disciplinar relativamente a algumas faltas e apresentando documentos de justificação relativamente a outras, concluindo pela improcedência do procedimento disciplinar.

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.
- 2.2. No caso *sub judice*, coloca-se uma questão prévia, que diz respeito à caducidade do procedimento disciplinar, relativamente a algumas infracções.
 - 2.2.1. Com efeito, refere o n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho que *o procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção*.
 - 2.2.2. De facto, a entidade empregadora, dado o controlo da assiduidade efectuado, tem conhecimento das faltas da trabalhadora, pelo menos, no fim de cada mês, nomeadamente para efeitos remuneratórios.
 - 2.2.3. No entanto, o empregador alega na nota de culpa que a trabalhadora arguida terá dado dez faltas injustificadas entre 03.01.2005 e 30.03.2005, pelo que decorreram mais de sete meses, até que se iniciasse o procedimento disciplinar, em Dezembro de 2005.
 - 2.2.4. Assim, deve considerar-se que caducou o procedimento disciplinar relativamente àquelas faltas.
 - 2.2.5. Quanto às restantes faltas que ocorreram entre 03.08.2005 e 28.11.2005, que segundo o empregador perfizeram 9 dias de faltas injustificadas, não atingem o mínimo legal previsto na 2.ª parte da alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho e, nos termos da 1.ª parte do mesmo normativo, o empregador não demonstrou que as referidas faltas ou qualquer delas determinasse directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, no sentido de se preencherem os requisitos da justa causa de despedimento.
 - 2.2.6. Acresce que, no que concerne às mencionadas 9 faltas, a trabalhadora apresentou dois documentos justificativos das suas ausências, relativamente a dois dias.
- 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE MARÇO DE 2006, COM EXCEPÇÃO DA REPRESENTANTE DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DEVIDO A NÃO TER RECEBIDO, ATEMPADAMENTE, CÓPIA DO PROJECTO DE PARECER PARA SE PODER PRONUNCIAR

PARECER N.º 23/CITE/2006

Assunto: Parecer prévio à prestação de trabalho a tempo parcial, 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 18 – TP/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 15 de Fevereiro de 2006, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio à prestação de trabalho a tempo parcial, nos termos da legislação referida em epígrafe, apresentado pela empresa ..., S.A., relativo à sua trabalhadora ...
- 1.2. Do requerimento da trabalhadora, datado de 3 de Janeiro de 2006 e recepcionado pela empresa nesse mesmo dia, consta pedido de autorização para trabalhar a tempo parcial, pelo prazo de dois anos, no horário compreendido entre as 10 horas e as 14 horas e 30 minutos de 2.ª feira a 6.ª feira, para acompanhamento da filha menor de idade.
- 1.3. Do referido requerimento consta, ainda, declaração da trabalhadora de que a criança faz parte do seu agregado familiar e que o outro progenitor tem actividade profissional e que não se encontra em situação de trabalho a tempo parcial, nem se encontra esgotado o período máximo de duração deste regime de trabalho.
- 1.4. A entidade patronal fundamenta a recusa da pretensão da trabalhadora, devido a mesma estar afectada ... *a uma área de natureza operacional, em laboração contínua, com turnos de 24 horas, cuja alteração de horário implica a substituição em cadeia do universo de trabalhadores afectos em regimes de turnos, cerca de 20 trabalhadores e não possuir ... outro serviço que se coadune com o horário pretendido.*
- 1.5. Em resposta à intenção de recusa por parte da entidade patronal, a trabalhadora representada por mandatária, em síntese, invoca os seguintes argumentos:
 - a) o pedido foi recusado sem que tenha sido emitido o parecer prévio da CITE, conforme dispõe o n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, pelo que a empresa incorreu na aplicação de uma contra-ordenação;
 - b) caso não lhe seja permitido, de imediato, iniciar o regime de trabalho a tempo parcial, não deixará de accionar os mecanismos legais ... *para fazer valer os seus direitos, reclamando, se assim o entender, a indemnização por todos os danos sofridos, patrimoniais ou morais ...*

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 tem 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. De acordo com o n.º 9 do artigo 80.º e da respectiva alínea *c*) da citada lei: *Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:*
 - c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 6.*O n.º 6 do mencionado artigo refere que o processo deve ser submetido à apreciação da CITE ... *nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador.*
- 2.6. Ora, tendo a trabalhadora apresentado apreciação escrita quanto ao fundamento da intenção de recusa, em 26 de Janeiro de 2006, o prazo para remessa do processo à CITE terminou a 31 de Janeiro de 2006.
- 2.7. Assim, não tendo a empresa remetido o processo à CITE dentro do prazo legalmente previsto, e tendo o mesmo sido entregue, em mão, em 15 de Fevereiro de 2006, o pedido apresentado pela trabalhadora foi tacitamente deferido.
- 2.8. Face ao que antecede, considera-se despiciendo analisar os restantes factos invocados pelo empregador que fundamentam a recusa da pretensão da trabalhadora, pelo que deve a ..., S.A. conceder à trabalhadora autorização para trabalhar a tempo parcial, nos precisos termos constantes do requerimento apresentado pela trabalhadora, em 3 de Janeiro de 2006.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao que antecede, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego emite parecer desfavorável à intenção de recusa da empresa ..., S.A., relativamente ao pedido de prestação de trabalho a tempo parcial solicitado pela trabalhadora ..., devendo, desde já, a interessada exercer tal direito nos precisos termos constantes do seu requerimento, datado de 3 de Janeiro de 2006.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE MARÇO DE 2006, COM EXCEÇÃO DA REPRESENTANTE DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DEVIDO A NÃO TER RECEBIDO, ATEMPADAMENTE, CÓPIA DO PROJECTO DE PARECER PARA SE PODER PRONUNCIAR

PARECER N.º 24/CITE/2006

Assunto: Parecer prévio nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 24 – DP/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 1 de Março de 2006, a CITE recebeu da direcção de auditoria do ..., S.A., por intermédio de instrutor nomeado, um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera, ..., assistente de clientes da sucursal ..., no ...
- 1.2. Da nota de culpa, consta que:
 - A arguida foi admitida ao serviço da arguente, em 7 de Maio de 1997;
 - Em 4 de Maio de 2005, a arguida deixou de comparecer no seu posto de trabalho, apresentando declaração médica comprovativa da impossibilidade de exercer actividade profissional por um período previsível de 3 dias (cfr. fls. 11);
 - No dia 6 de Maio de 2005, a trabalhadora apresentou declaração médica, atestando que se encontrava doente a partir desse dia e por um período provável de 15 dias (cfr. fls. 12);
 - No dia 23 de Maio de 2005, a trabalhadora apresentou declaração médica informando que, desde o dia 21 de Maio de 2005, se encontrava doente e impossibilitada de comparecer ao trabalho, por período previsível de 30 dias, por gravidez de risco (cfr. fls. 13);
 - No dia 21 de Junho de 2005, a trabalhadora apresentou declaração médica, informando que se encontrava doente e impossibilitada de comparecer ao trabalho, desde o dia 21/06/2005, por um período previsível de 30 dias (cfr. fls. 14);
 - Em 8 de Julho de 2005, os serviços de medicina da entidade arguente emitiram carta dirigida à trabalhadora, para a morada que esta indicou como sendo a da sua própria residência, na qual era solicitado que se apresentasse no dia 15 de Julho de 2005, pelas 11h30m nos serviços de medicina da entidade arguente, *acompanhada do relatório passado pelo seu médico assistente com indicação da previsão para regresso ao trabalho ou de outros elementos que disponha relacionados com a sua situação clínica* (cfr. fls. 15 e 17).

A trabalhadora indispôs-se a receber a carta e não a reclamou nos serviços de correio.
 - No período compreendido entre a remessa postal referida e a devolução da mesma à arguente, a arguida movimentou regularmente a sua conta ordenado, cujos extractos continuaram a ser-lhe dirigidos e por ela

recebidos na sua residência, conforme mapa apresentado no artigo 8.º da nota de culpa;

- Em 19 de Outubro de 2005, e porque após a apresentação da declaração médica datada de 21 de Junho p.p., a arguida *não dera mais sinal de vida*, além do que se depreende das movimentações da sua conta ordenado, a Direcção Administrativa de Colaboradores da arguente emitiu carta dirigida à arguida, convocando-a para o exame médico previsto nas cláusulas 73.ª a 74.ª e 76.ª do Acordo Colectivo de Trabalho do Grupo ... (cfr. fls. 18);
 - Na referida carta, expedida sob registo com aviso de recepção para a residência da trabalhadora, a arguente convocou a trabalhadora *para comparecer às 12.00 horas do dia 4 de Novembro de 2005 no consultório médico, fazendo-se acompanhar de toda a informação médica e elementos auxiliares de diagnóstico que lhe seja possível reunir para prova da impossibilidade de prestar o trabalho contratado, desde 21 de Maio de 2005*;
 - Por outro lado, a entidade arguente avisou que *tendo esta convocatória por finalidade a verificação da sua situação de doença e da natureza impossibilitante da mesma*, a recusa injustificada em se submeter àquele exame médico, ou a sua não motivada comparência ao mesmo, produzirá o efeito de se deixar de considerar por justificada a sua ausência ao serviço, motivada por alegada doença, a partir da data em que qualquer daqueles eventos ocorra;
 - A entidade arguente *advertiu que aquela injustificada recusa em se sujeitar ou esta desmotivada falta de comparência ao sobredito exame médico, configurava uma situação infraccional que não só terá a virtualidade de prejudicar a ulterior fruição dos benefícios convencionados em caso de doença, como ainda poderá conduzir à imediata instauração de rescisório procedimento disciplinar*.
 - Em 21 de Outubro de 2005, *a colaboradora furtou-se a receber – na sua indicada residência e das mãos do carteiro que aí se deslocou às 12h10m para o efeito – a sobredita convocatória para exame médico de verificação da sua situação de doença e da natureza impossibilitante da mesma* (cfr. fls. 18 e 19);
 - Em 2 de Novembro de 2005, dado que a trabalhadora arguida não reclamou o levantamento da convocatória, apesar de formalmente avisada para o fazer antes daquele dia, a carta acabou por ser devolvida pelos correios à arguente.
- 1.3. A nota de culpa refere que, *de acordo com o disposto no artigo 224.º do Código Civil e com o n.º 2 do artigo 254.º do Código do Processo Civil*, a arguida, devidamente notificada para comparecer ao exame médico para o qual a arguente a convocara, furtou-se sem qualquer justificação, não comparecendo sequer no local, dia e hora indicados, constituindo-se *em faltas injustificadas desde as 12 horas do pretérito dia 4 de Novembro de 2005, situação infraccional em que se manteve e que perdura até à presente data*.

- 1.4. Assim, entende a arguente que a trabalhadora, ao assumir as condutas infracionais indicadas, através de actos ou omissões ilícitas, incorreu, com grave culpa sua, em reiterada violação de deveres legais e convencionais, violação de deveres legais, ao não comparecer ao serviço com assiduidade e ao não promover todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, por *inobservar a obrigação de comunicar ao empregador as faltas ao trabalho, quando previsíveis, com antecedência mínima de cinco dias e, quando imprevisíveis, logo que possível, fazendo prova dos factos determinantes dessa tão persistente ausência (cfr. alíneas b) e g) do n.º 1 do artigo 121.º e artigos 228.º e 229.º do Código do Trabalho)* e violação dos deveres convencionais ao não *exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas e com a observância das regras legais, dos deveres previstos no Código Deontológico da entidade patronal e nas regras usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho (cfr. alínea a) da cláusula 6.ª do ACT do grupo ...).*
- 1.5. Conclui a nota de culpa que os comportamentos culposos da arguida causam *lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa e geram reduções anormais de produtividade, mormente por também consubstanciarem faltas não justificadas ao trabalho que determinam directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas, ou 10 interpoladas, situação esta que se verifica no caso sub judice e porque esta assistente de cliente falta injustificadamente ao serviço da arguente há mês e meio a esta parte (cfr. alíneas a), d), e), g) e m) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho).*
- Assim, pode ler-se na nota de culpa que a imputada actuação (da arguida) fere de morte os elementares suportes psicológicos da lealdade, fidelidade, confiança e respeito que constituem pressupostos indispensáveis à própria subsistência do contrato de trabalho (...) e cuja substância tornou, desse modo, imediata e praticamente impossível, prefigurando-se lícito que (a arguente) invoque, por isso e querendo, tal motivação de justa causa para a despedir na sequência deste procedimento disciplinar (cfr. n.ºs 1, 2 e alíneas d), g) e m) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.
- 1.6. A nota de culpa foi remetida à trabalhadora arguida e à comissão de trabalhadores, em 27 de Dezembro de 2005.
- 1.7. Em 28 de Dezembro de 2005, a comissão de trabalhadores acusou a recepção da referida remessa.
- 1.8. Em 11 de Janeiro de 2006, foi devolvida à arguente a remessa postal enviada à trabalhadora, informando os CTT que não houve atendimento na residência da trabalhadora, às 12h25m do dia 28 de Dezembro de 2005, e que foi deixado aviso postal que não foi reclamado.

- 1.9. Na mesma data, foi novamente remetido o expediente à trabalhadora que, uma vez mais, no dia 13 de Janeiro de 2006, não atendeu o carteiro na sua residência. Como consequência, em 24 de Janeiro de 2006, o referido expediente foi, de novo, devolvido à arguente.
- 1.10. A entidade arguente recebeu da comissão de trabalhadores o parecer que se transcreve: *a comissão de trabalhadores analisou o processo disciplinar tendo concluído que os problemas de não comparência ao serviço surgem na sequência de processo motivado por uma gravidez de risco, conforme atestado médico de 23/5/2005 (fls. 13).*
O despedimento de uma trabalhadora grávida carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Tal é também relevado no relatório final do Sr. Instrutor.
Assim, face ao exposto, a Comissão de Trabalhadores opõe-se à aplicação da sanção disciplinar de despedimento com justa causa, enquanto não for cumprida aquela disposição legal.
- 1.11. O instrutor do processo disciplinar elaborou relatório final, datado de 1 de Fevereiro de 2006.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece, nos n.ºs 2 e 3 do artigo 68.º, que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes e 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.
Corolário deste normativo legal, é a especial protecção no despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, preconizada pelo artigo 51.º do Código do Trabalho, em conjugação com o artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regula tal protecção.
- 2.2. Assim, nos termos do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, *o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa*, pelo que a entidade patronal tem o ónus de provar que o despedimento se justifica.
Ora, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da referida Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, competindo à CITE emitir o aludido parecer.
- 2.3. Da análise do processo submetido a esta Comissão, verifica-se que:

- A arguida deixou de comparecer no seu local de trabalho, desde o dia 4 de Maio de 2005, tendo apresentado quatro declarações médicas, que justificaram as suas ausências até 21 de Julho de 2005, uma das quais refere uma situação de gravidez de risco;
 - Em 8 de Julho de 2005, a entidade arguente remeteu uma carta para a morada indicada pela trabalhadora, solicitando que se apresentasse nos serviços de medicina da instituição de modo a ser avaliada a sua situação clínica, o que não veio a acontecer dado que a mencionada carta não foi recebida pela arguida nem por si reclamada nos serviços postais, acabando por ser devolvida à arguente;
 - No período compreendido entre a remessa da missiva e a devolução da mesma, a arguida movimentou regularmente a sua conta ordenado, conforme se pode verificar pelo descritivo apresentado no artigo 8.º da nota de culpa;
 - Em 19 de Outubro de 2005, a entidade empregadora remeteu nova carta à trabalhadora, convocando-a para se apresentar, no dia 4 de Novembro de 2005, para verificação da doença e, à semelhança do que sucedera com a anterior missiva expedida, a carta não foi recebida nem reclamada nos serviços postais, acabando por ser devolvida à arguente;
 - Em 27 de Dezembro de 2005, foi remetida nota de culpa à trabalhadora, mediante carta registada com aviso de recepção, que não veio a ser recebida nem reclamada pela arguida.
 - Em 24 de Janeiro de 2006, a entidade arguente enviou novamente a nota de culpa à trabalhadora, mediante carta registada com aviso de recepção, que, uma vez mais não veio a ser recebida nem reclamada pela arguida.
- 2.4. Ora, atendendo a que nos termos do n.º 2 do artigo 224.º do Código Civil, *é considerada eficaz a declaração que só por culpa do destinatário não foi por ele oportunamente recebida*, afigura-se que a trabalhadora arguida foi notificada quer da convocatória para exame de verificação da doença, marcado para dia 4 de Novembro de 2005, quer da nota de culpa contra si aduzida e que lhe foi enviada em 26 de Janeiro de 2006, tendo optado por não se pronunciar.
- De facto, ao longo da análise do procedimento disciplinar, verifica-se que a empresa garantiu formalmente o princípio do contraditório, apesar de, por razões que desconhece e que lhe são totalmente alheias, não ter obtido como desejava a versão da trabalhadora sobre os factos.
- 2.5. Face ao exposto e considerando que a arguida não se apresentou para trabalhar, sem qualquer justificação, desde o dia 4 de Novembro de 2005, situação que perdura, pelo menos até à data da recepção da cópia do procedimento disciplinar nesta Comissão, em 1 de Março de 2006, verifica-se que a matéria constante da nota de culpa configura infracção passível de justificar o despedimento da trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao que antecede, a CITE emite parecer favorável ao despedimento da trabalhadora puerpera no ..., S.A., ..., por entender que a entidade empregadora ilidiu a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho e, conseqüentemente, tal sanção não configurar uma discriminação em função do sexo por motivo de maternidade, no âmbito do processo analisado.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE MARÇO DE 2006

PARECER N.º 25/CITE/2006

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 35/20004, de 29 de Julho
Processo n.º 26 – DG/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 3 de Março de 2006, 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 disciplinar instaurado à trabalhadora grávida ..., ao serviço do ...
- 1.2. A trabalhadora foi suspensa preventivamente das suas funções, em 27 de Dezembro de 2005, data na qual a direcção do ... instaurou processo prévio de inquérito à arguida.
- 1.3. A nota de culpa enviada à trabalhadora arguida integralmente, em síntese, as seguintes acusações:
 - 1.3.1. A trabalhadora foi contratada para exercer as funções correspondentes à categoria profissional de técnica superior de educação especial e reabilitação.
 - 1.3.2. Apesar da formação académica da trabalhadora, esta, frequentemente, inflige ... *maus-tratos físicos e psicológicos aos utentes ... do ... e ... maus-tratos verbais ... às suas colegas.*
 - 1.3.3. No dia 15 de Dezembro de 2005, na sequência de um desentendimento entre a utente ... e o utente ..., a arguida agrediu verbalmente o ... e gritou com este *bastante alto, intimidando-o de tal maneira que ... ficou profundamente assustado.*
De seguida, a arguida mandou o utente para ... *o corredor, dizendo-lhe num tom ameaçador que não poderia sair ... daquele local sem ordem sua.*
 - 1.3.4. Quando o Senhor Dr. ... se cruzou com o utente no corredor e lhe disse para ir para outra sala, o ... respondeu que *não poderia sair dali se não a Dr.^a ... voltaria a ralar com ele.*
 - 1.3.5. No dia 23 de Dezembro de 2005, a arguida na presença de utentes do ... *... tapou a boca ao ... e deu instruções para que lhe chamassem de “Guloso” e lhe fizessem tudo o que lhes apetecesse.*
 - 1.3.6. Os comportamentos atrás descritos causaram ao referido ... *dificuldades respiratórias ... e ... marcas num dos braços, tendo chegado*

à sua residência em estado de choro e afirmado perante a mãe: “Vou-me matar, porque a Dr.ª ... me obriga”.

- 1.3.7. À revelia da direcção do ..., a arguida telefonou à mãe do ... e confirmou os maus-tratos infligidos ao utente ...
 - 1.3.8. A arguida *dirigia-se sempre ao ..., chamando-o de “Guloso”, nunca o tratando pelo seu próprio nome.*
 - 1.3.9. A arguida proibia o ... *de se aquecer e de chegar perto da salamandra, e acusava-o de sujar a casa de banho quando se deslocava àquele local para efectuar as suas necessidades fisiológicas, obrigando-o a proceder à respectiva limpeza.*
 - 1.3.10. O utente ... *era acusado de apalpar os rabos das meninas e incitá-las para práticas sexuais* (procedeu-se à devida correcção).
 - 1.3.11. A arguida quando se cruzava com o utente ... *gritava-lhe de forma intimidatória e dizia: não se pode rir, o que deixava o utente assustado.*
 - 1.3.12. A arguida impedia que algumas das utentes realizassem pequenos trabalhos manuais e colocava-as ... *na sala dos doentes profundos, causando-lhes tristeza.* Outros utentes ficavam fechados dentro de uma sala, *deixando-os todo o dia sentados unicamente com uma folha de papel à sua frente e uma caneta.*
 - 1.3.13. À revelia dos superiores hierárquicos, a arguida dirigiu-se à trabalhadora ..., *auxiliar de cozinha, e chamou-lhe porca, estúpida e que só era asseada para o que não deveria ser.*
 - 1.3.14. Sem autorização dos superiores hierárquicos, *a arguida retirou o espaço destinado à costureira ... e deitou fora todos os utensílios de trabalho ... bem como a roupa que se destinava a ser arranjada ...*
 - 1.3.15. Com a sua conduta a trabalhadora arguida violou as alíneas *a), b), c), d), e) e i)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho e os deveres que lhe são impostos pelo artigo 121.º do Código do Trabalho, sendo susceptível de constituir justa causa de despedimento nos termos da legislação invocada, pelo que é intenção da empresa proceder ao seu despedimento.
 - 1.3.16. A instrutora do processo disciplinar fixou à trabalhadora um prazo de 10 dias úteis, para, querendo, responder por escrito, bem como requerer quaisquer diligências probatórias que se mostrem pertinentes para a descoberta da verdade material dos factos.
- 1.4. Na resposta à nota de culpa a trabalhadora nega na generalidade as acusações que lhe são imputadas e refere, em síntese, que:

- a) a nota de culpa apenas indica duas situações hipotéticas de maus-tratos psicológicos, sem serem indicados os maus-tratos físicos;
 - b) o utente ... *apalpou – no sentido literal do termo – a D.^a ...*;
 - c) o facto de o utente ... vir acusado de *apalpar os rabos das meninas e incitá-las para práticas sexuais* eram do conhecimento da arguente, tanto que foi referido na nota de culpa (procedeu-se à devida correcção);
 - d) face ao comportamento do utente *agiu de imediato, naturalmente com o intuito de fazer compreender ao Senhor ... a incorrecção e maldade, dizendo-lhe que se sentasse no banco do corredor a pensar no que havia feito*, e que iria falar com a sua mãe sobre o assunto;
 - e) *enquanto técnica habilitada ...*, considera que adoptou o procedimento adequado ao comportamento do senhor ...;
 - f) *jamais teria agido e falado nos termos relatados nos pontos n.ºs 11 e 12 da nota de culpa*;
 - g) *requer uma acareação com a mãe do Sr. ..., para esclarecimento à própria honra e dignidade profissional (e, mesmo pessoal) da respondente*;
 - h) *o telefonema efectuado à mãe do Sr. ... foi feito com o conhecimento do Dr. ...*;
 - i) são falsas as acusações constantes dos pontos n.ºs 15 a 20 da nota de culpa;
 - j) admite a hipótese de ... *na sua normal atitude de educadora, ter alguma vez chamado a atenção do Sr. ... para não rir quando estava a ser repreendido por alguma falta ou comportamento criticável ...*;
 - k) as meninas ..., ... e ... *são utentes que se encontram a trabalhar na sala da monitora ... aí desenvolvem trabalhos de sala*, conforme se constata pelas declarações daquela monitora, para além de não existir no ... sala para deficientes profundos;
 - l) é falso o constante do ponto n.º 22 da nota de culpa, para além de não ser indicado o momento em que tal comportamento ocorreu;
 - m) os factos constantes do ponto n.º 24 da nota de culpa não estão devidamente circunstanciados. No entanto, refere que ... *o aproveitamento de mais espaços educativos para os utentes, da sala ocupada pela costureira, ... ocorreu depois das férias de Agosto ...*, data na qual os responsáveis da instituição tiveram conhecimento de tal facto;
 - n) a serem verdadeiros os comportamentos que lhe são imputados, os mesmos não se enquadram no n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho;
 - o) *no dia seguinte à recepção da nota de culpa, a respondente abortou*;
 - p) trabalha para a arguente *há quase 6 anos e jamais teve qualquer problema a nível laboral*.
- 1.4.1. A trabalhadora arguida requereu a audição da testemunha ..., responsável pelo ... e uma acareação com a mãe do utente ..., e juntou ao processo oito autos de declarações de testemunhas.

- 1.5. A entidade patronal juntou ao processo sete autos de declarações de testemunhas.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. 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 foram conduzidas as diligências probatórias requeridas pela trabalhadora e se foi comprovada alguma acusação constante da nota de culpa que justifique a aplicação da sanção despedimento à arguida, 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. No que se refere à tramitação do processo disciplinar, constata-se que a arguente não deu cumprimento às diligências requeridas pela trabalhadora arguida. Tal facto deu origem a que a trabalhadora não tivesse tido a possibilidade de conhecer e eventualmente contraditar esses depoimentos, 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.
- 2.3. Ainda que não tivesse ocorrido o relatado em 2.2. do presente parecer, no que se refere às acusações constantes dos pontos n.ºs 5 a 9 da nota de culpa, verifica-se que, no dia 15 de Dezembro de 2005, o utente ... apalhou a utente ... Tal situação levou a arguida a pegar na mão do ... e a sentá-lo no banco situado no corredor (Cfr. autos de declarações de ...). Afigura-se que tal comportamento não está incorrecto, na medida em que a trabalhadora é educadora e como tal, deve corrigir os comportamentos menos correctos dos seus educandos. Mal seria se a trabalhadora perante este facto nada tivesse feito.

Por outro lado, se a trabalhadora tivesse colocado o ... num sítio que merecesse algum reparo, o Senhor Dr. ... – Director da instituição, ao passar pelo utente ..., teria transferido o mesmo para outro local, o que não sucedeu, conforme se retira dos dados do processo.

No entanto, não se pode dar por provado que o utente ... tenha sido vítima de agressões verbais e que a trabalhadora tenha gritado bastante alto, de forma a intimidar o utente e a deixá-lo assustado, na medida em que não foram apuradas as palavras exactas proferidas pela trabalhadora, uma vez que a testemunha ... refere que a trabalhadora disse ao utente *que não voltasse a fazer o mesmo, e que iria falar com a mãe ...*, pois ele andava a *portar-se mal* e a testemunha ... refere que a trabalhadora afirmou a gritar *eu não aguento isto*.

Além do mais, as testemunhas ..., ... e ..., também não indicam quais foram as palavras proferidas pela trabalhadora e referem que a arguida agrediu o utente com um puxão, o que nem sequer consta da nota de culpa.

- 2.4. Os factos descritos nos pontos n.ºs 10 a 16 da nota de culpa não se poderão dar por provados, na medida em que não foi ouvida a testemunha com conhecimento directo dos factos, nomeadamente a mãe do utente ...
- 2.5. Os factos constantes dos pontos n.ºs 17 a 25 da nota de culpa não poderão ser tidos em conta, na medida em que não estão devidamente circunstanciados em termos de tempo, modo e de lugar, conforme o exige o n.º 1 do artigo 411.º do Código do Trabalho.
- 2.6. Em face do 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.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, considera-se que o ... não ilidiu a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE MARÇO DE 2006

PARECER N.º 26/CITE/2006

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 b) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 22 – DG-C/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 20.02.2006, deu entrada na CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ... apresentado pela empresa ..., S.A., nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea b) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A trabalhadora em causa está incluída num grupo de 8 trabalhadores abrangidos por um despedimento colectivo promovido pela empresa.
- 1.3. Em anexo ao pedido de parecer, a empresa enviou fotocópias dos seguintes documentos:
 - Actas das reuniões de negociação de 21/01/2006 e 27/01/2006;
 - Mapa a que se refere o n.º 2 do artigo 422.º do Código do Trabalho;
 - Comunicação à Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho e respectivos anexos, nos termos do n.º 3 do artigo 419.º do Código do Trabalho;
 - Acordo de rescisão do contrato de trabalho com 9 trabalhadores;
 - Comunicações aos trabalhadores abrangidos pelo despedimento.
- 1.4. A empresa refere que inicialmente o número de trabalhadores a despedir era de 18, mas em negociação prévia foi possível acordar com 10, pelo que o número actual é de 8.

Entretanto, este número ficou reduzido a 4, uma vez que houve 4 rescisões por acordo no âmbito do processo de despedimento colectivo.
- 1.5. A actividade da empresa consiste na importação, distribuição e comércio de especialidades farmacêuticas, produtos químicos, em particular, agro-químicos, corantes, plásticos, pigmentos e aditivos, assim como equipamento fotográfico e electrónico, lentes de contacto e produtos similares.
- 1.6. Segundo a ..., o objecto do despedimento colectivo ... *é adequar os Recursos Humanos da empresa à actual situação do medicamento e da sua política, numa situação conservadora de postos de trabalho até ao limite.*

A empresa alega que a sustentação dos gastos do Serviço Nacional de Saúde tem necessariamente como consequência o fraco crescimento do mercado, referindo algumas das medidas que foram tomadas pelo Governo no sentido de controlar esses gastos: os preços de referência implementados em Março

de 2003 pelo Decreto-Lei n.º 270/2002, a restrição no acesso a estabelecimentos do Serviço Nacional de Saúde pelos delegados de informação médica e a redução do preço dos medicamentos em 6 % PVP (4,17 % PVA) com efeito desde 15/9/2005.

- 1.7. No que respeita à redução de preços acima indicada, a empresa apresenta, como impacto dessa redução para a ..., o valor de € 4,2 milhões.
Perante estes factos, conclui a empresa, é esperada uma redução substancial no número de Delegados de Informação Médica no mercado farmacêutico, ao qual a ... não será excepção, pois que a passagem de alguns fármacos a genéricos, a redução de preços e a dificuldade de acesso ao médico, à luz das restrições impostas, leva a que tenhamos que reduzir a equipa.
- 1.8. A maior parte dos 18 trabalhadores abrangidos pela redução de pessoal pertence à área de vendas, mas estão incluídos igualmente trabalhadores da contabilidade, da informática e da logística.
Por último, acrescenta a empresa, a situação não é meramente conjuntural, antes se caracteriza como estrutural, pelo que este despedimento colectivo é vital para conter custos e garantir os restantes postos de trabalho.
- 1.9. Relativamente aos critérios que serviram de base à selecção, a empresa refere que os oito trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo são todos delegados de informação médica, estão afectos à Direcção de Vendas, que vai ser reestruturada, reduzindo-se o efectivo ao mínimo operacionalmente possível.
Por outro lado, a selecção obedeceu a critérios de experiência, aptidões, desempenho, necessidades da empresa no futuro, bem como a opinião comum da gestão, tendo em conta os produtos comercializados e previsões futuras de comercialização.
- 1.10. No dia 27/01/2006, teve lugar uma reunião de negociação na qual participaram a representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, a comissão representativa dos trabalhadores e o representante da ...
Os trabalhadores recusaram a proposta de rescisão dos contratos de trabalho por mútuo acordo apresentada pelo representante da empresa, por considerarem improcedentes os fundamentos técnicos, económicos e financeiros do despedimento colectivo.
Referem que os fundamentos apresentados pela empresa já existiam quando a Equipa TLM (Top Line Maximization) foi criada, designadamente, a política do medicamento e a dificuldade de acesso aos estabelecimentos do Serviço Nacional de Saúde.
Acrescentam que os resultados da empresa têm crescido nos últimos anos e que todas as *justificações* da empresa se baseiam em especulações e não em razões actuais.

- 1.11. A representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social referiu que não lhe competia avaliar a bondade ou não dos motivos do despedimento (para isso poderiam recorrer aos tribunais), mas apenas assegurar a regularidade da instrução substantiva e procedimental do processo – o qual considerou correcto – e promover a conciliação das partes.

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. 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. 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 (artigo 51.º do Código do Trabalho).
- 2.5. Verifica-se, através da cópia do processo de despedimento enviado pela empresa, que foram cumpridos os formalismos previstos nos artigos 419.º a 421.º do Código do Trabalho, o que, aliás, é referido pela representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.
Verifica-se que, no que respeita aos critérios utilizados pela empresa para proceder à selecção dos trabalhadores a despedir, não foram por estes apresentadas quaisquer objecções. Com efeito, aquilo que os trabalhadores contestam é a fundamentação apresentada pela empresa para o despedimento, considerando que o despedimento não deveria concretizar-se.

- 2.6. É inequívoca a discordância dos trabalhadores abrangidos no que respeita aos motivos invocados pela empresa para proceder a este despedimento colectivo, mas, no que se refere à inclusão da trabalhadora grávida no grupo do pessoal a dispensar, não são levantadas quaisquer objecções, nem pela própria, conforme se constata através da acta de negociações. A inclusão desta trabalhadora não se afigura, deste modo, indiciadora de que tenha sido a gravidez o motivo que a determinou, afigurando-se, pelo contrário, irrelevante essa situação.
- 2.7. Desta forma, conclui-se que o despedimento, a ocorrer, não constituirá uma prática discriminatória com base no sexo.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face de todo o exposto, a CITE emite parecer favorável à inclusão da trabalhadora ... no processo de despedimento colectivo promovido empresa ..., S.A.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE MARÇO DE 2006, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES

PARECER N.º 27/CITE/2006

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 23 – FH/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 21.02.2006, a CITE recebeu do ... um pedido de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora ...
- 1.2. A trabalhadora tem a categoria profissional de Empregada de Distribuição Personalizada, exerce funções no Serviço de Alimentação dos ... e cumpre horário por turnos, das 8 às 16 horas ou das 14 às 22 horas.
- 1.3. Pretende a trabalhadora a passagem ao regime de horário flexível, a partir de 24/02/2006, pelo prazo de um ano, passando a cumprir o horário das 8 às 16 horas, permanecendo no regime de folgas rotativas.
- 1.4. Fundamenta o seu pedido do seguinte modo:
 - 1.4.1. Tem a seu cargo um filho com quatro anos de idade, que faz parte do seu agregado familiar;
 - 1.4.2. O filho frequenta o Jardim-de-Infância de ..., cujo horário é das 8 às 18.30 horas;
 - 1.4.3. Há dias em que sai do serviço muito depois da hora de fecho do infantário;
 - 1.4.4. O pai da criança trabalha no Estabelecimento Prisional de ... e ... *não usufrui de nenhuma regalia de horário ...* (declaração do empregador).
- 1.5. Os fundamentos da intenção de recusa apresentados pelo ... são, em resumo, os seguintes:
 - 1.5.1. O Serviço de Alimentação do ... funciona em dois turnos – manhã e tarde – com rotatividade semanal;
 - 1.5.2. O número de trabalhadores necessário ao regular funcionamento daquele serviço é, para o turno da manhã, de 50 para as copas, 50 para a confecção, 12 para o empratamento e 7 para enc./adm./dietistas. Para o turno da tarde e para as mesmas actividades, este número é de, respectivamente, 47, 8, 11 e 2 trabalhadores.
 - 1.5.3. Actualmente, há dois trabalhadores no turno da manhã em regime de flexibilidade de horário, sendo igualmente atribuído o turno da manhã às trabalhadoras que amamentam, o que perfaz o total de 8

trabalhadores no turno da manhã por este motivo e para acompanhamento dos filhos.

- 1.5.4. Sendo a rotação dos turnos semanal, conceder horários fixos no turno da manhã origina não só a falta de trabalhadores no turno da tarde como também a impossibilidade da rotatividade dos restantes trabalhadores, invertendo o curso normal de organização do serviço.
- 1.5.5. O direito à fixação de um horário com termo até às 20 horas para as trabalhadoras com filhos até aos 11 anos, previsto na alínea *f*) da cláusula 91.º do Contrato Colectivo de Trabalho aplicável ao sector (BTE, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1998) depende de o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizado com tal horário.
- 1.5.6. O cumprimento do contrato que o ... celebrou com os ... obriga ao fornecimento de todas as refeições nos horários previamente fixados em função das dietas dos doentes não se compadecendo tal obrigação com quaisquer atrasos ou falhas.
- 1.5.7. Em 03/03/2006, o ... enviou à CITE cópia da apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa que a trabalhadora enviou àquele serviço, não obstante o referido documento ter sido entregue fora do prazo de cinco dias previsto no n.º 5 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho consagra o direito de os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos trabalharem a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.
- 2.2. Para os trabalhadores não abrangidos pelo regime de trabalho especial para a Administração Pública, as condições de atribuição deste direito encontram-se estabelecidas nos artigos 78.º, 80.º e 81.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Com as referidas normas pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar (alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa).

Admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004).

- 2.3. Importa, pois, verificar se os motivos apresentados pelo ... se enquadram nas situações excepcionais acima referidas e, desse modo, justificam a recusa do pedido formulado pela trabalhadora.
- 2.4. Da argumentação da empresa, referida nos pontos 1.5.1. a 1.5.7., *supra*, retira-se que a pretensão da requerente, a ser satisfeita, iria provocar dificuldades de funcionamento do Serviço de Alimentação uma vez que o número de trabalhadores para laborarem no turno da tarde ficaria limitado, pondo em causa a regular prestação do serviço que o ... se comprometeu a prestar aos ...
- 2.5. O funcionamento regular do Serviço de Alimentação exige que a organização do tempo de trabalho seja feita em regime de turnos, nos termos do artigo 189.º do Código do Trabalho. O pedido da trabalhadora, a ser satisfeito, causaria perturbação no desempenho do turno da tarde e, consequentemente, dificultaria ou impossibilitaria o cumprimento por parte do ... daquilo a que se obrigou, servir as refeições aos doentes nas condições exigidas pelos ...
- 2.6. A trabalhadora, na resposta à intenção de recusa, entregue fora do prazo legal, mas aceite pelo ..., alega que pode ser, com facilidade, substituída por outra colega.
Este argumento, porém, não colhe porque a fundamentação do ... não é a impossibilidade de substituir a trabalhadora, mas antes a diminuição do número de trabalhadores no turno da tarde, situação que melhor se enquadra na existência de *exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço* (n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004).
- 2.7. Deste modo, considera-se devidamente fundamentada a intenção de recusa do ... do pedido formulado pela trabalhadora.
Por outro lado, não resulta dos autos que o horário de trabalho do marido da trabalhadora não lhe permita conciliar o seu horário com o horário do jardim-de-infância.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Considerando todo o exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa do ... do pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE MARÇO DE 2006

PARECER N.º 28/CITE/2006

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 25 – DG/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 02.03.2006, a CITE recebeu do Senhor Dr. ..., em representação 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 trabalhadora arguida *tem, desde Abril de 2002, a categoria profissional de Económa*, tendo ficado responsável pelo *processo de inventário*, através da Instrução de Serviço de 19.12.2002.
 - 1.2.1. *A referida Instrução definiu ainda regras de segurança relativas ao economato, estabelecendo, nomeadamente, uma password de acesso ao sistema informático de gestão de stocks, para ser utilizada, em exclusivo, pela outra funcionária do economato, D.ª ..., única autorizada a aceder e operar aquele sistema.*
 - 1.2.2. *Não obstante, à trabalhadora arguida foi dada instrução no referido sistema, aquando da sua instalação, que ocorreu em data anterior à referida instrução e quando era a única trabalhadora do economato.*
- 1.3. Na nota de culpa, o empregador acusa a trabalhadora arguida de ter utilizado *o computador onde está instalado o sistema informático de gestão de stocks, devendo apenas fazê-lo noutras aplicações, visto não estar autorizada a utilizar aquele programa.*
 - 1.3.1. O empregador acusa ainda a trabalhadora de, em finais de Outubro, princípios de Novembro de 2005, ter tentado reter no economato uma lata de creme condensado, que havia sido requisitada pela cozinha, juntamente, com outras 5 latas.
 - 1.3.2. A trabalhadora arguida é ainda acusada de, em 11 de Outubro de 2005, ter acedido ao sistema informático de gestão de *stocks*, sem autorização, manipulando os *stocks* do vinho e do espumante, de modo que, através da alteração destes registos e dos registos de outros produtos, pudesse dissimular a apropriação ilegítima de diversos produtos do economato.

- 1.4. A empresa conclui que *a conduta da trabalhadora arguida demonstra um absoluto desrespeito pelo empregador, ausência de zelo, diligência e lealdade, além do que violou frontalmente uma instrução legitimamente dada e transmitida por escrito e que respeitava à execução do seu trabalho, tornando-se, assim, impossível a subsistência da relação de trabalho e constituindo a sua conduta justa causa de despedimento, nos termos dos n.ºs 1, 2 e das alíneas a) e e) 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 pela entidade empregadora.

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.
- 2.2. No caso *sub judice*, não ficou provado, através dos documentos apresentados, nem através dos depoimentos das testemunhas, que a trabalhadora arguida tenha acedido ao sistema informático de gestão de *stocks* do economato da empresa, nomeadamente, alterando os registos de vários produtos, para que deste modo pudesse dissimular a apropriação ilegítima desses mesmos produtos do economato.
- 2.3. A entidade empregadora relata situações de facto, como os que dizem respeito às alegadas discrepâncias entre as requisições de produtos efectuadas pela cozinha e os produtos enviados pelo economato e entre os produtos realmente existentes no economato e os constantes do sistema informático de gestão de *stocks*, que, a considerarem-se provadas, não podiam, por si só, conduzir às acusações de que é alvo a trabalhadora arguida na nota de culpa, apenas por esta ser uma das trabalhadoras do economato e ter conhecimentos para utilizar o sistema informático de gestão de *stocks* da empresa.
- 2.4. Efectivamente, para que se possa acusar a trabalhadora de manipulação do sistema informático de gestão de *stocks*, para dissimular a apropriação ilegítima de diversos produtos do economato, é necessário provar factos que, indubitavelmente, demonstrem que foi a trabalhadora arguida e não qualquer outra pessoa que utilizou o referido sistema informático com aquele fim.
- 2.5. Ora, a entidade empregadora alega apenas suspeições, não apresentando factos concretos e objectivamente individualizados, que realmente comprometam a trabalhadora, de modo a verificarem-se as alegadas infracções de desobediência ilegítima às ordens do empregador ou de lesão de interesses

patrimoniais sérios da empresa, que constituam justa causa de despedimento, nos termos do artigo 396.º do Código do Trabalho.

- 2.6. 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE MARÇO DE 2006

PARECER N.º 29/CITE/2006

Assunto: Parecer prévio à prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 29 – FH/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 20 de Março de 2006, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio à prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, nos termos da legislação referida em epígrafe, apresentado pelo ..., relativo à sua trabalhadora ..., com a categoria profissional de empregada de distribuição personalizada.
- 1.2. Em 24 de Março de 2006, o ... remeteu à CITE cópia da apreciação escrita do fundamento de intenção de recusa, recebido por aquela entidade em 23 de Março de 2006.
- 1.3. Do requerimento da trabalhadora, datado de 20 de Fevereiro de 2006 e recebido pelo ... em 22 de Fevereiro de 2006, consta pedido de autorização para trabalhar em regime de flexibilidade a partir do dia 24 de Fevereiro de 2006, pelo prazo de um ano, no horário compreendido entre as 8 horas e as 16 horas e 30 minutos, mantendo o regime de folgas rotativas praticado pela empresa, para acompanhamento da filha menor de idade.
 - 1.3.1. Do referido requerimento consta, ainda, declaração da trabalhadora de que a criança faz parte do seu agregado familiar e que o outro progenitor tem actividade profissional e que não se encontra em situação de trabalho a tempo parcial, nem se encontra a beneficiar deste regime de trabalho.
 - 1.3.2. Mais consta do mencionado requerimento que a criança fica a cargo do ..., no horário compreendido entre as 7 horas e 30 minutos e as 18 horas.
 - 1.3.3. Por último, consta do aludido requerimento que a trabalhadora pratica horário de trabalho por turnos, das 08 horas às 16 horas e das 14 horas às 22 horas, sendo que ... *há dias em que sai do serviço muito depois do horário de fecho do infantário.*
- 1.4. Em 8 de Março de 2006, a entidade patronal remeteu à trabalhadora a fundamentação da intenção de recusa (recepcionada pela interessada em 17 de Março de 2006), invocando os seguintes argumentos para a não concessão do trabalho em regime de flexibilidade de horário:

- a) O serviço de alimentação do ... funciona por turnos, o da manhã e o da tarde, cuja rotatividade é semanal;
 - b) Para o regular funcionamento do serviço são necessários, no turno da manhã e para as copas 50 trabalhadores, para a confecção 50 trabalhadores, para o empratamento 12 trabalhadores, e para enc./adm./dietistas 7 trabalhadores;
 - c) No turno da tarde são necessários para as copas 47 trabalhadores, 8 para a confecção, 11 para o empratamento e 2 para para enc./adm./dietistas;
 - d) No turno da manhã prestam serviço duas trabalhadoras em regime de flexibilidade de horário, duas trabalhadoras por dificuldades de conciliar os horários de trabalho com os horários escolares dos filhos, uma trabalhadora por motivos de saúde e outra por motivos de saúde do filho;
 - e) Às 7 trabalhadoras que se encontram a amamentar é concedido o horário compreendido no turno da manhã;
 - f) Conceder horários fixos no turno da manhã origina a falta de trabalhadores para laborar no turno da tarde e impossibilita que os restantes trabalhadores deixem de praticar turnos rotativos;
 - g) O Contrato Colectivo de Trabalho, aplicável ao sector, prevê na alínea f) da cláusula 91.ª que as mulheres com filhos até aos onze anos tenham a possibilidade de trabalhar em horário fixo, seguido ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizada;
 - h) O ... ao celebrar o contrato com os ... assumiu a obrigação de fornecimento de todas as refeições do ..., nos horários previamente fixados em função das dietas dos doentes;
 - i) Tal obrigação não se compadece com atrasos ou falhas, sob pena das mais graves consequências para o regular funcionamento daquela instituição hospitalar, colocando em risco o pontual cumprimento, por parte do ..., do contrato que o vincula aos ...
- 1.5. A trabalhadora apresentou apreciação escrita ao fundamento da intenção de recusa, referindo, em síntese, que:
- a) Tem a categoria profissional de empregada de distribuição personalizada não desempenhando ... *qualquer função que requeira conhecimentos ou formação especializada, não sendo indispensável a sua presença para o funcionamento do serviço*, ou seja, pode com facilidade ser substituída por outra/o colega;
 - b) A decisão da recusa não se encontra devidamente fundamentada;
 - c) A entidade patronal alega dois argumentos para negar o pedido de flexibilidade de horário, ... *nomeadamente o facto de treze trabalhadoras estarem a gozar de regimes de horário especiais e o de o CCT celebrado com a FESAHT impor que as trabalhadoras com filhos menores de onze anos tenham horários que terminem até às 20 horas*;

- d) ... *Não é alegada qualquer exigência imperiosa ligada ao funcionamento da empresa ou serviço, apenas se refere que a alteração do horário da requerente origina falta de trabalhadores para trabalhar no turno da tarde e que os horários dos restantes trabalhadores passariam a ser fixos;*
- e) ... *sabe que há trabalhadores que apenas prestam serviço no turno da tarde, mas desconhece o seu número;*
- f) Não compreende o sentido e alcance das proposições vertidas nos artigos 8.º a 11.º da intenção de recusa;
- g) Independentemente do ... *número de trabalhadores que, em abstracto, possam preencher as condições para a flexibilidade de horário, as situações individuais devem ser ponderadas e de acordo com os critérios legalmente fixados;*
- h) Não pode prescindir da invocação de um direito que lhe assiste.

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 artigo 45.º, n.º 1 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 da alínea *e)* do ponto 3. do presente parecer, designadamente quando refere que há trabalhadores ... *que apenas prestam serviço no turno da tarde ...*, e dado a empresa não se ter pronunciado sobre este facto nem juntar ao processo documento que comprove os horários de trabalho praticados pelos trabalhadores/as, bem como o quadro de pessoal da empresa donde constem as respectivas categorias profissionais 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, tendo a entidade patronal a possibilidade de poder gerir os recursos humanos que tem ao seu serviço com base nas suas necessidades, independentemente de se tratar de trabalhadores/as que efectuem a sua prestação de trabalho por turnos rotativos ou fixos. O que significa que o ... pode recusar o horário de trabalho pretendido pela trabalhadora e fixar um horário flexível compreendido no turno da manhã e no turno da tarde, de acordo com a escala de trabalho elaborada.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao que antecede, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego não emite parecer favorável à intenção de recusa da empresa ..., relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário solicitado pela trabalhadora ..., devido aos motivos apontados no ponto 2.5. do presente parecer jurídico.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE ABRIL DE 2006

PARECER N.º 30/CITE/2006

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 28 – DP/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 17.03.2006, a CITE recebeu do Senhor Dr. ..., em representação da empresa ..., L.^{da}, cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora puérpera ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 51.º, n.º 1 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com 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 contratada pela empresa arguente, em 3 de Julho de 1998, para exercer as funções que correspondem à categoria profissional de Caixeira, na loja de stocks ou outlet do ...*
 - 1.2.1. *No exercício dessas funções deveria vender a retalho, sozinha ou juntamente com outra colega, as mercadorias daquela empresa existentes naquela loja, de registar as vendas que efectuava, repor mercadorias, falar com os clientes, informá-los, auxiliá-los a fazer as suas escolhas, fazer demonstrações, elaborar notas e outros documentos de balcão, evidenciar as qualidades comerciais e as vantagens daqueles produtos esforçando-se por concluir as vendas.*
 - 1.2.2. *A trabalhadora arguida também estava encarregada de realizar o inventário periódico das existências daquela loja e reportar à empresa qualquer anomalia detectada, embora pudesse ser auxiliada por outra colega na contagem das mercadorias, de consultar os dados no sistema informático, fazer lançamentos, registos e listagens periódicas, e de entregar todas as importâncias em dinheiro e valores recebidas naquela loja aos serviços de contabilidade.*
 - 1.2.3. *A arguida era a encarregada exclusiva da loja do ..., onde a empresa arguente escoava parte dos seus stocks de colecções anteriores vendendo-os com descontos de 60% sobre o preço da etiqueta de venda ao público, ficando obrigada a vender as referidas mercadorias com o aludido desconto.*
- 1.3. Na nota de culpa, o empregador acusa a trabalhadora arguida de *no ano de 2005, nos meses de Março, Abril, Maio, Junho, Setembro, Outubro e Novembro, ter vendido, arbitrariamente, mercadorias que se encontravam naquela loja com desconto de 70% sobre o preço de etiqueta de venda ao público.*

- 1.3.1. *O empregador refere que os serviços de contabilidade apuraram que as diferenças entre as vendas realizadas com descontos de 70% naquela loja do ... e o preço fixado pela gerência de venda com desconto a 60%, por que deveriam ter sido vendidas essas mercadorias, ascendia a 3.875.98 €, naquele ano de 2005, pelo que no dia 12 de Dezembro de 2005 comunicaram à gerência estes factos.*
 - 1.3.2. *Posteriormente apurou-se em sede de inquérito prévio que, daquele montante global, 927,89 €, foram vendas realizadas em períodos em que se encontrava exclusivamente a trabalhar naquela loja a trabalhadora arguida e que as vendas daquele mês de Dezembro, não são responsabilidade desta.*
 - 1.3.3. *A trabalhadora arguida é ainda acusada de, para além do valor acima referido, ser responsável juntamente com a sua colega ... pela quantia de 2.191,00 € do referido montante, correspondente a vendas com desconto não autorizado que se apurou terem ocorrido em períodos de laboração conjunta daquelas.*
 - 1.3.4. *Mais refere a empresa que a trabalhadora arguida terá sido a responsável pelo início da prática de vendas com descontos de 70% e, inclusive, teria instruído a sua colega ... para fazer o mesmo a determinados clientes.*
- 1.4. *A empresa conclui que a trabalhadora arguida causou à empresa um prejuízo de 3.118,89 € e agiu de forma discriminatória beneficiando ilegalmente determinados clientes daquela loja, o que originou que outros clientes, ao tomarem conhecimento da ocorrência destas situações, viessem exigir tratamento idêntico, pelo que a recusa da realização desses descontos adicionais não autorizados originaram protestos por parte de clientes da loja, o que se reflectiu negativamente na reputação comercial e idoneidade da marca e da loja da empresa arguente.*
 - 1.4.1. *Os factos descritos e os comportamentos que a trabalhadora arguida adoptou, pela sua gravidade e consequências, tornam imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, por constituírem uma violação da relação de confiança e uma violação do dever de lealdade e do dever de obediência e poderem ter lesado interesses patrimoniais sérios da empresa, pelo que são susceptíveis de integrar a justa causa de despedimento, nos termos do n.º 1 e das alíneas a) e e) do n.º 3 do artigo 396.º e das alíneas d) e e) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho.*
- 1.5. *A trabalhadora arguida não respondeu à nota de culpa, pois, não recebeu as respectivas notificações que lhe foram remetidas pela entidade empregadora.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Nos termos do artigo 51.º n.º 2 do Código do Trabalho, *o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa*, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.
- 2.2. No caso *sub judice*, os documentos constantes do processo não constituem prova dos factos por que vem acusada a trabalhadora arguida, dado que tais documentos não demonstram inequivocamente a autoria dos actos que, traduzidos em números, a entidade empregadora pretende atribuir à trabalhadora.
- 2.3. Quanto à prova testemunhal, a colega da trabalhadora arguida ..., depois de dizer que aquela fazia descontos acima do permitido a pessoas de família e alguns conhecidos, afirmou que *nunca presenciou qualquer destas vendas*.
 - 2.3.1. O encarregado de armazém afirma que a trabalhadora ... lhe disse que foi a colega, ora arguida, que lhe mandou fazer os descontos de 70%.
 - 2.3.2. A responsável pela contabilidade afirmou *que se apurou que as vendas com desconto não autorizado foram realizadas em períodos em que tanto estava a tomar conta da loja a trabalhadora ... ou a trabalhadora (arguida) ..., não tendo apurado as verbas que correspondiam a cada uma daquelas trabalhadoras em concreto*.
 - 2.3.3. Quanto às duas estagiárias escriturárias ouvidas, uma desconhece totalmente o caso e a outra afirma que, tendo verificado *os horários de laboração de cada uma das operadoras/vendedoras de caixa da referida loja e a hora e data das vendas efectuadas com desconto superior ao permitido, concluiu que qualquer uma das duas funcionárias daquela loja, ... ou ..., tinham efectuado vendas de mercadorias com descontos não permitidos*.
- 2.4. Ora, as testemunhas ouvidas revelam uma total incerteza relativamente à autoria das vendas efectuadas com desconto acima do permitido, não se percebendo se a trabalhadora arguida fez ou não aquelas vendas e caso as tenha feito, desconhece-se quantas e em que data as terá realizado.
- 2.5. Face ao que antecede, a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 51.º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que não se afigura existir justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora puérpera, ..., em virtude 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE ABRIL DE 2006, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA

PARECER N.º 31/CITE/2006

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 33 – FH/2006

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu do ..., em 3 de Abril de 2006, pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário, apresentado pela trabalhadora com a categoria profissional de auxiliar da acção educativa, ..., a prestar trabalho no centro de ATL em ..., nos seguintes termos:
 - A trabalhadora presta a sua actividade enquanto auxiliar da acção educativa no centro de ATL da ...
Tem como funções:
 - a) Prestar auxílio aos professores;
 - b) Zelar pelo bem-estar dos alunos;
 - c) Transportar os alimentos do edifício principal para o refeitório;
 - d) Transportar e acompanhar os alunos da escola para o ATL e vice-versa.
 - Em Outubro de 2005, todas as escolas de 1º ciclo de ... foram deslocadas para o centro educativo de ...;
 - Por esse motivo, todos os alunos passaram a ter o mesmo horário escolar: 9.00h às 12.00h e das 13.30h às 15.30h;
 - Em virtude do horário escolar, o horário do ATL para estes alunos passou a ser o seguinte: 7.30h às 8.30h, das 12.30h às 13.30h e das 15.30h às 18.00h;
 - O centro educativo onde estão as escolas de 1.º ciclo encontra-se à distância de 3 km das instalações do ATL;
 - Encontram-se inscritos no ATL setenta e cinco alunos;
 - Anteriormente à deslocalização das escolas, os alunos tinham aulas de manhã ou de tarde e o seu horário no ATL também era de manhã ou de tarde;
 - Assim, nunca o ATL tinha ao seu cuidado as setenta e cinco crianças de uma só vez;
 - O que permitia racionalizar de outra forma os horários dos seus funcionários;
 - Actualmente a ... tem de alimentar setenta e cinco crianças de uma só vez, no espaço de uma hora (entre as 12.30h e as 13.30h);
 - Nessa hora, tem de transportar as crianças do centro educativo para o ATL e vice-versa, ao contrário do que acontecia anteriormente, em que as crianças vinham a pé da escola para o ATL;

- Este período de tempo é um dos períodos em que a entidade empregadora necessita de todos os seus efectivos;
- Pela tarde, a partir das 15.30h é necessário transportar, acolher, alimentar, auxiliar nos estudos, setenta e cinco crianças, até à altura em que vão para casa;
- Foram todos estes factos que levaram à alteração do horário da requerente, sendo estas as exigências imperiosas ligadas ao funcionamento do serviço, sendo impossível substituir a trabalhadora já que a ... não dispõe de mais trabalhadores no ATL, para além da requerente e outras três trabalhadoras;
- No entanto, poder-se-ia tentar deslocalizar a trabalhadora para o Lar da 3.ª Idade da ..., local onde existem mais funcionários, sendo, deste modo, mais fácil a flexibilização do horário de trabalho.

1.1.1. O conteúdo do requerimento de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora, com registo de entrada na ..., em 07/03/2006, é em síntese o seguinte:

- A requerente exerce funções na ..., com a categoria profissional de auxiliar de acção educativa de 1.ª;
- Iniciou funções em Outubro de 1994, sendo o horário de trabalho acordado e praticado ao longo dos anos, o seguinte:
De Segunda-feira a Sexta-feira: 7.30h às 13.00h e das 15.00h às 17.00h;
- Em 17/10/2005 o horário de trabalho foi unilateralmente alterado, passando a ser o seguinte:
De Segunda-feira a Sexta-feira: 9.30h às 14.00h e das 15.00h às 18.00h;
- A trabalhadora tem uma filha menor, deficiente profunda, que precisa de acompanhamento permanente e é acompanhada clinicamente;
- Desde os sete anos que frequenta estabelecimento de ensino especializado, sendo o seu horário o seguinte:
Entrada, 13.30h e saída, 17.30h;
- É a trabalhadora que leva à escola a filha e a vai buscar;
- Em 17/10/2005, em virtude da alteração do horário de trabalho deixou de o poder fazer por manifesta falta de tempo;
- A trabalhadora solicitou a reposição do seu horário de trabalho, mas essa pretensão/direito não lhe foi considerada;
- A trabalhadora pretende exercer o direito à flexibilidade de horário, para acompanhamento pessoal à escola da sua filha;
- O horário que lhe permite tal direito deverá consignar como saída do primeiro turno as 13.00h e do segundo turno as 17.00h, com intervalo das 13.00h às 15.00h.

- 1.1.2. Em 17 de Março de 2006, ... apresenta informação com fundamento da intenção de recusa, cujo conteúdo é idêntico à exposição enviada a esta Comissão, não se referindo, no entanto, neste documento a possibilidade de mobilidade proposta pela entidade empregadora.
- 1.1.3. Em 27 de Março de 2006, é recebida na ... a apreciação escrita da trabalhadora à exposição dos motivos, cujo conteúdo é sucintamente o seguinte:
 - A estrutura orgânico-laboral da ... pode contemplar sem prejuízos para os serviços, o pedido de flexibilização do horário de trabalho;
 - Para tanto bastará atentar nas várias valências prestadoras de serviços, mobilidade de pessoal dos sectores, organização de trabalho no serviço de ATL, prévio e posterior ao período escolar, que não colide com o pedido da requerente;
 - A ... tem condições logístico-funcionais para deferir o pedido da trabalhadora.
- 1.2. São juntos ao processo os seguintes documentos:
 - Declaração do Hospital Pediátrico de ...;
 - Declaração da Coordenação Educativa de ...;
 - Ofício da CITE, de 07/02/2006, comunicando o teor da Informação n.º 6/CITE/2006.
- 1.3. A empresa submete o presente processo à CITE, em 3 de Abril de 2005.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que
 1. *Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*
 2. *A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*Também o disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa, estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores, que – *todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.*
- 2.2. Para concretização dos princípios constitucionais enunciados, e sob a epígrafe *Tempo de trabalho*, prevê o artigo 45.º do Código do Trabalho, o direito do trabalhador com um ou mais filhos menores de doze anos, 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 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 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 ... 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 pedido formulado pela trabalhadora, como da intenção de recusa emitida pela empresa, e respectiva apreciação escrita à exposição de motivos.

¹ Vide artigos 1.º, 110.º e seguintes da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

² Vide n.ºs 6 e 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

³ Vide n.º 3 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

- 2.3.1.1. Quanto ao pedido formulado pela trabalhadora, esta requer a atribuição de um horário com saída do primeiro turno às 13.00h, e do segundo turno às 17.00h com intervalo das 13.00h às 15.00h, tendo-se verificado o cumprimento das formalidades estabelecidas na lei.
- 2.3.1.2. Quanto à intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora, alega esta que:
- Existem 4 trabalhadoras na mesma área de actividade, e que prestam assistência a 75 crianças ao mesmo tempo, entre as 12.30h e as 13.30h, e das 15.30h às 18.00h.
- 2.3.2. Atendendo aos motivos que a entidade empregadora indicou, encontra-se fundamentada a exigência imperiosa ligada ao funcionamento do ATL, cuja finalidade é prestar assistência aos alunos, fora do horário escolar. Nesse sentido, a flexibilidade de horário requerida pela trabalhadora não assegura a assistência desses alunos nos períodos não escolares e durante os quais estão entregues ao cuidado e guarda do ATL, sendo uma das quatro funcionárias que exerce as funções de auxiliar da acção educativa, com funções de zelar pelo bem estar de 75 crianças ao mesmo tempo, assim como acompanhá-las no caminho entre a escola e o ATL, no horário não escolar indicado pela entidade empregadora, período durante o qual esta tem de utilizar todos os trabalhadores afectos àquele serviço.
- 2.3.3. No entanto, e em face da proposta apresentada pela ... quanto à possibilidade de deslocalizar a trabalhadora para o Lar da 3.^a Idade, local onde existem mais funcionários, sendo, desse modo, mais fácil a flexibilidade de horário, afigura-se possível uma solução para a situação em análise, tanto mais que a própria trabalhadora, na apreciação à exposição de motivos, invoca a mobilidade de pessoal dos sectores como uma das formas para permitir o deferimento do seu requerimento.
- 2.3.4. A verificar-se a aceitação, por parte da trabalhadora, da mobilidade proposta pela sua entidade empregadora, está encontrado um ponto de equilíbrio entre os interesses de ambas as partes e efectivado de forma aceitável, dadas as razões de funcionamento alegadas pela entidade empregadora, o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

III – CONCLUSÕES

- 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 ..., enquanto trabalhadora a desempenhar funções no ATL da ...
- 3.2. Nada impede, contudo, que as partes acordem quanto à mobilidade proposta pela entidade empregadora enquanto condição para a concessão do horário requerido pela trabalhadora.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 2 DE MAIO DE 2006

PARECER N.º 32/CITE/2006

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 39 – FH/2006

I – OBJECTO

1.1. A CITE recebeu do ..., em 11 de Abril de 2006, pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário, apresentado pela trabalhadora com categoria profissional de empregada de distribuição personalizada, ..., a exercer funções no serviço de alimentação dos ..., nos termos seguintes:

- O ... presta os seus serviços nos ..., mediante um contrato de prestação de serviços de alimentação do qual decorre a obrigação de fornecimento de todas as refeições do ...;
- Os atrasos ou falhas no cumprimento desta obrigação acarretam graves consequências para o regular funcionamento do ... e colocam em risco o pontual cumprimento do contrato por parte do ...;
- São motivos relacionados com a organização do serviço que não permitem, ao ..., conceder à trabalhadora a prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário;
- O ... informa que, atendendo ao exposto na apreciação escrita da trabalhadora e não obstante a diferença total dos trabalhadores do turno da manhã e do turno da tarde ser de cinquenta e um trabalhadores, as categorias são diferentes da categoria profissional de empregada de distribuição personalizada.

Também informa que só existem dois trabalhadores com horário fixo no turno da tarde, um admitido para esse efeito e outro, por imposição, por motivo do cônjuge ter horário fixo de manhã.

1.1.1. No requerimento apresentado pela trabalhadora, em 17/03/2006, consta que:

- A trabalhadora tem a seu cargo uma filha menor de doze anos;
- Deixa o seu bebé a cargo do ..., cujo horário de funcionamento para guarda das crianças ocorre entre as 8.00h e as 18.30h;
- Pratica horário de trabalho por turnos, das 8.00h às 16.00h e das 14.00h às 22.00h;
- Há dias em que sai do serviço muito depois do horário de encerramento do infantário;
- O pai da criança tem actividade profissional e não se encontra a beneficiar de horário flexível nem a tempo parcial;

- Requer o regime de flexibilidade de horário, a partir do dia 9 de Maio de 2006, pelo prazo de dois anos, com o seguinte horário: Das 8.00h às 16.00h, permanecendo no regime de folgas rotativas.

A trabalhadora junta fotocópia dos Bilhetes de Identidade seu e do pai da criança, o Boletim de Nascimento da filha, uma Declaração da creche do ..., atestando que o horário de funcionamento é das 8.00h às 18.30h e uma Declaração do Chefe do ..., declarando que o pai da criança é funcionário daquele ... e pratica habitualmente o horário das 6.30h às 12.30h e das 14.30h às 15.18h.

1.1.2. Da intenção de recusa notificada à trabalhadora em 31/03/2006, constam, sucintamente, os seguintes argumentos:

- O serviço de alimentação do ... funciona por turnos, cuja rotatividade é semanal;
- Existem dois turnos, o da manhã e o da tarde;
- Para o regular funcionamento do serviço de alimentação são necessários, no turno da manhã e para as copas, 50 trabalhadores, para a confecção, 50 trabalhadores, para o empratamento, 12 trabalhadores e, para enc./adm./dietistas 7 trabalhadores.
No turno da tarde, e para as mesmas áreas, são necessários, respectivamente, 47, 8, 11 e 2 trabalhadores;
- Actualmente, no turno da manhã, prestam trabalho duas trabalhadoras em regime de flexibilidade de horário, duas trabalhadoras por dificuldades de conciliar os horários de trabalho com os horários escolares dos filhos, uma trabalhadora por motivos de saúde e outra por motivos de saúde do filho;
- Às trabalhadoras que se encontrem a amamentar, ou aleitar, é concedido o horário correspondente ao turno da manhã (8.00h às 16.00h ou 7.00h às 15.00h);
- São, presentemente, seis as trabalhadoras a gozar este direito;
- Sendo a rotação dos turnos uma rotação semanal, conceder horários fixos relativamente ao turno da manhã origina a falta de trabalhadores para laborar no turno da tarde e inviabiliza que os restantes trabalhadores deixem de praticar turnos rotativos, invertendo o curso normal de organização do serviço;
- O Contrato Colectivo de Trabalho, aplicável ao serviço de alimentação do ... (CCT celebrado entre a ARESP e a FESHOT, BTE 1.ª Série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1998) prevê, na alínea f) da cláusula 91.ª, para as mulheres com filhos até aos onze anos, a possibilidade de fixação de horário, seguido ou não, com termo até às 20.00 horas, se o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizado;

- O número de trabalhadores para laborarem no turno da tarde também fica limitado;
 - O ... ao celebrar o contrato com os ... assumiu a obrigação de fornecimento de todas as refeições do ... nos horários previamente fixados em função das dietas dos doentes;
 - Tal obrigação não se compadece com atrasos ou falhas, sob pena das mais graves consequências para o regular funcionamento daquela Instituição ..., pondo em risco o pontual cumprimento, por parte do ..., do contrato que o vincula aos ...
- 1.1.3. Em 7 de Abril de 2006, é recebida na empresa a apreciação escrita da trabalhadora à exposição dos motivos, cujo conteúdo é, sucintamente, o seguinte:
- A trabalhadora tem a categoria de empregada de distribuição personalizada não desempenhando qualquer função que requeira conhecimento ou formação especializada, não sendo indispensável a sua presença para o funcionamento do serviço, ou seja, a trabalhadora pode ser facilmente substituída por outra colega;
 - Retira-se do artigo 3.º da intenção de recusa que são necessários 119 trabalhadores para o turno da manhã e 68 para o turno da tarde;
 - São precisos mais 51 trabalhadores de manhã do que de tarde;
 - Nos termos dos articulados 4.º a 6.º da intenção de recusa há 12 trabalhadores cujo horário é fixo, no turno da manhã;
 - A trabalhadora sabe que existem trabalhadores cujo horário é fixo no turno da tarde, mas desconhece o seu número;
 - Sobram 39 trabalhadores a quem os serviços podem conceder regime de trabalho exclusivamente no turno da manhã, uma vez que existe a necessidade de mais 51 trabalhadores de manhã que de tarde e esse horário fixo já é praticado por 12 trabalhadores, e isto sem qualquer prejuízo para a rotatividade dos turnos, ou para o funcionamento dos serviços de alimentação, ou para os doentes, ou para o cumprimento do contrato entre o ... e os ...;
 - A questão que se coloca é a de saber em que factos concretos se traduziria a concessão deste direito a esta trabalhadora, não se retirando da resposta dada pela entidade empregadora que esses factos fossem de tal modo insuportáveis que justificariam a restrição de um direito constitucional e análogo a um direito fundamental.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que
- 1. Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na*

realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

Também o disposto na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa, estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores, que – *todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.*

2.2. Para concretização dos princípios constitucionais enunciados, e sob a epígrafe *Tempo de trabalho*, prevê o artigo 45.º do Código do Trabalho o direito do trabalhador, com um ou mais filhos menores de doze anos, a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

O direito enunciado encontra-se regulamentado, para os trabalhadores com contrato individual de trabalho¹, nos artigos 78.º a 82.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, aí se estabelecendo as regras respeitantes ao seu exercício.

2.2.1. Para tal, consagra o n.º 1 do artigo 80.º da referida lei regulamentar que o trabalhador deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de flexibilidade de horário:

- Solicitar ao empregador a flexibilidade de horário por escrito e com uma antecedência de trinta dias em relação à data em que pretende iniciar o exercício deste direito;
- Indicar o prazo previsto em que pretende gozar de um regime de trabalho especial, com um limite de dois ou três anos, consoante se trate de menos de três filhos ou se trate de três filhos ou mais;
- Declarar que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

2.2.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

Além do dever de fundamentação da recusa, e sempre que esta ocorra, é ainda obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando a sua falta a aceitação do pedido deste, nos precisos termos em que o formulou.²

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.

Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.³

2.3. Ao abrigo da legislação mencionada, o ... enviou à CITE o processo, cujo conteúdo determina as seguintes considerações:

2.3.1. Foram cumpridos pela empresa os prazos indicados nos n.ºs 4 e 6 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Nestes termos, cabe analisar o conteúdo, tanto do pedido formulado pela trabalhadora, como da intenção de recusa emitida pela empresa e da 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 fixo com início às 8.00h e término às 16.00h, permanecendo no regime de folgas rotativas.

2.3.1.2. Da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora, resulta que para o regular funcionamento do serviço de alimentação, é necessário um determinado número de trabalhadores em cada turno.

Actualmente são doze os trabalhadores com horário fixo no turno da manhã.

Conceder horários fixos nesse turno origina a falta de pessoal no turno da tarde, implicando que os trabalhadores desse turno não exerçam rotatividade semanal, invertendo a organização do serviço.

Igualmente, ao assumir com os ... a obrigação de fornecimento de todas as refeições nos horários fixados em função das dietas dos doentes, os atrasos por falta de pessoal num dos turnos implicarão consequências no funcionamento do ... e no cumprimento do contrato de prestação de serviços que vincula o ... aos ...

2.3.2. As tarefas desempenhadas pelo empregado de distribuição personalizada são as de preparar o equipamento necessário ao serviço, reunir os alimentos das secções de produção, proceder ao seu acondicionamento e fazer a entrega ao consumidor, designadamente doentes, cabendo-lhe, ainda, tarefas de recolha, higienização e arrumação dos utensílios e das áreas de acondicionamento,

³ Vide n.º 3 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

preparação e armazenagem, bem como o controlo das encomendas e preparação das requisições aos sectores de produção.

Esta definição vem prevista na revisão do anexo IV do Contrato Colectivo de Trabalho aplicável, sobre definição técnica das categorias, publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª Série, n.º 30, de 15/8/2000.

2.3.3. A empresa tem um período de funcionamento no serviço de alimentação entre as 7.00h e as 22.00h.

Por determinação do artigo 189.º do Código do Trabalho, devem ser organizados turnos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho⁴.

2.3.4. Assim, a alteração da organização do tempo de trabalho, na medida em que implique a criação de horários não rotativos, quando essa é condição essencial para o funcionamento da empresa ou serviço, como é o caso da necessidade de cumprir os horários fixados para a distribuição das refeições do ..., de acordo com as dietas dos doentes, é, quando fundamentado, motivo atendível para a recusa da flexibilidade de horário.

Dado que são invocados fundamentos em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa justificativos da recusa em análise, designadamente o referido cumprimento dos horários para servir as refeições aos doentes, reconhecem-se as razões apontadas.

Por último, não é de considerar o argumento invocado pela trabalhadora em como pode ser facilmente substituída por outra colega, uma vez que é previsível que tal facto, a verificar-se, provoque atrasos na distribuição das refeições pelos doentes, desde logo porque não se trata de uma substituição, ou seja, na prática haveria sempre menos um elemento, e é esse o fundamento para a recusa do pedido formulado pela trabalhadora.

A empresa não fundamenta a recusa em motivos ligados à impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável, não exigindo a lei a necessidade de verificação cumulativa dos dois fundamentos.

2.3.5. Ainda assim, e já sendo conhecida do ... e de algumas trabalhadoras com aquela categoria profissional a posição desta Comissão em pareceres idênticos, e em face da apreciação realizada pela trabalhadora à intenção de recusa, designadamente quando invoca que:

⁴ Vide artigo 158.º do Código do Trabalho sobre período normal de trabalho.

- Existem 39 trabalhadores a quem os serviços podem conceder regime de trabalho exclusivamente no turno da manhã, uma vez que existe a necessidade de mais 51 trabalhadores de manhã que de tarde e esse horário fixo já é praticado por 12 trabalhadores;
- E que, em face os fundamentos apresentados pela empresa resta saber em que factos concretos se traduziria a concessão deste direito a esta trabalhadora, não se retirando da resposta dada pela entidade empregadora que esses factos fossem de tal modo insuportáveis que justificariam a restrição de um direito constitucional e análogo a um direito fundamental;

Esta Comissão entende manter a decisão unânime já adoptada em anteriores pareceres de conteúdo idêntico, designadamente os Pareceres n.º 11/2006, n.º 19/2006 e 27/2006, com base nos argumentos referidos nos números precedentes, tanto mais que a dúvida levantada pela trabalhadora, em nada é por esta esclarecida, tendo a empresa, em tudo o mais fundamentado, alias de forma idêntica aos referidos anteriores pareceres e já objecto de análise por esta Comissão, o motivo pelo qual, tendo aquela categoria profissional a trabalhadora terá de exercer a sua actividade num regime de turnos e a concessão do requerido por esta implicar alteração do funcionamento do serviço de alimentação.

A empresa esclarece, em sede de envio de pedido de parecer prévio à CITE que no cômputo dos 51 trabalhadores que existem a mais no turno da manhã, ter-se-á de atender às diversas categorias profissionais sendo estas diferentes da categoria profissional da trabalhadora requerente, e também esclarece que apenas dispõe de dois trabalhadores com horário fixo no turno da tarde, num universo de sessenta e oito trabalhadores necessários naquele turno.

- 2.3.6. Decorre ainda da declaração junta pela trabalhadora que o pai da criança pratica um horário das 6.30h às 15.18h, nada sendo referido quanto à impossibilidade de o pai poder, eventualmente, assistir à criança depois do seu horário laboral.

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 ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 2 DE MAIO DE 2006, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES

PARECER N.º 33/CITE/2006

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 35 – DL-C/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 5 de Abril de 2006, 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 empresa dedica-se ao fabrico de componentes para calçado, especificamente palmilhas e contrafortes.
- 1.3. Em 30 de Abril de 2005, a empresa tinha ao seu serviço um total de 77 trabalhadores, divididos pelas seguintes áreas de actividade:
 - Conselho de Administração – 1
 - Administrativos – 7
 - Encarregados – 3
 - Produtivos – 66
- 1.4. A empresa encontra-se em processo especial de recuperação e de falência e remeteu a esta Comissão o relatório do gestor judicial, datado de 12 de Outubro de 2005, do qual consta a descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo e a indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir.
- 1.5. Assim, de acordo com o referido relatório, *a 31 de Agosto de 2004, a empresa veio requerer um Processo Especial de Recuperação da Empresa, ... com o fundamento de se encontrar numa situação económica difícil. Com efeito, a partir do ano 2000, na sequência da deslocalização dos seus principais clientes – fábricas de produção de calçado de origem alemã – para países de mão de obra mais barata, a ... viu o seu mercado fortemente reduzido, com a conseqüente diminuição das suas vendas, com manifesta incapacidade de cumprir na íntegra as suas obrigações, especificamente com a segurança social. Em virtude desta situação, a empresa foi obrigada a reduzir o seu pessoal e a recorrer repetidamente ao regime do lay-off, dado o volume das suas encomendas não ocupar a totalidade do pessoal ao serviço da empresa.*

Já em Janeiro de 2004, e por via da redução do seu volume de encomendas, abandonou um dos dois pavilhões onde laborava e produzia essencialmente contrafortes, concentrando a sua produção apenas no segundo pavilhão. Acrescentava contudo a requerente que era uma empresa economicamente viável, dado que, e apesar da brutal redução de mercado e da consequente diminuição de vendas, a empresa conseguia manter uma clientela que permite a sua viabilização, desde que a sua estrutura produtiva seja adaptada à nova realidade do mercado, ajustamento esse que teria que ser conseguido através, designadamente, de:

- a) redução de efectivos;*
- b) redução do passivo;*
- c) consolidação financeira.*

1.6. Do relatório do gestor judicial, consta que:

- a empresa se encontra numa situação de falência técnica, dado o passivo ser superior ao activo;*
- a administração vem cumprindo com as despesas correntes. Os salários dos trabalhadores têm vindo a ser pagos pontualmente;*
- a empresa não tem conseguido cumprir com todas as suas obrigações para com o sector público estatal, nomeadamente quanto ao pagamento das contribuições da responsabilidade da entidade patronal para com a segurança social, já que as contribuições retidas ao pessoal têm vindo a ser entregues regularmente,*
- a empresa, a partir do mês de Março (de 2005) efectuou a liquidação da totalidade das contribuições para a Segurança Social;*
- não existem dívidas à DGI (IVA, IRS e IRC).*

1.7. Acrescenta o gestor judicial, relativamente à situação económica da empresa, ser seu entendimento que solucionando o problema de excesso de pessoal a empresa é economicamente viável. Com efeito, e considerando a manutenção do volume de encomendas actual, verifica-se a necessidade de proceder à redução de um total de 29 trabalhadores.

No que concerne à viabilidade económica da empresa, refere o mesmo relatório que atendendo à improvável evolução positiva do volume de negócios, pelas circunstâncias de mercado que originaram a sua actual situação, a viabilidade da empresa afigura-se possível desde que resolvido o excesso de pessoal.

Das conclusões apresentadas no relatório do gestor judicial, consta ainda que a medida mais relevante conducente a viabilização da empresa (é) adequar o número de trabalhadores da empresa ao seu volume de encomendas, o que significa proceder a uma redução de 29 efectivos, visando todas as áreas produtivas, conforme proposta apresentada pela administração e consultores da empresa, que se anexa ao relatório final, redução esta a realizar sob a forma de um despedimento colectivo ou através de rescisão por mútuo acordo com os trabalhadores.

1.8. Na fundamentação apresentada pela empresa ao Tribunal ..., no âmbito do processo especial para recuperação da empresa, por este homologado, consta que *a selecção dos trabalhadores a dispensar obedeceu a critérios objectivos que se prendem:*

(i) *por um lado, com a avaliação objectiva da capacidade de cada um deles para enfrentar os novos desafios que a empresa se propõe enfrentar com este processo de recuperação,*

(ii) *e, por outro lado, com a necessária redução de cada um dos sectores da empresa, que vai ser feita para que tenha uma dimensão adequada à dimensão da sua actividade produtiva e às exigências da modernização e actualização dos processos de fabrico.*

Assim, no que respeita ao sector no qual a trabalhadora presta actividade, refere a empresa que *existem actualmente 8 trabalhadores que exercem a sua actividade profissional no escritório, precisando actualmente apenas de 4 trabalhadores a trabalhar nos escritórios, para manterem os serviços mínimos administrativos face à actividade existente. Estes 4 trabalhadores têm funções em áreas fulcrais para a manutenção das rotinas administrativas para apoio à gestão e apoio à produção: um gestor, que é o Administrador executivo, um no sector do pessoal, um no sector da contabilidade e dois para manterem o funcionamento dos serviços administrativos da empresa.*

1.9. A trabalhadora terá tomado conhecimento da decisão da empresa proceder ao despedimento colectivo, no qual se encontra incluída, por carta, em Novembro de 2005.

1.10. Do processo remetido à CITE, consta cópia de acta de uma reunião de negociação entre a administração da empresa e as trabalhadoras incluídas no despedimento colectivo, realizada em 7 de Dezembro de 2005.

Refere a dita acta que foi apresentada uma proposta de pagamento de créditos salariais e de indemnização por antiguidade que não foi aceite pela trabalhadora, tendo esta apresentado uma contraproposta que não foi aceite pela entidade empregadora.

Na referida acta, assinada apenas pelo representante da administração e pela secretária, consta ainda uma nota referindo o seguinte: *as trabalhadoras presentes recusaram-se a assinar; todavia comprometeram-se a informar se aceitam ou não o teor da presente acta.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. *A empresa decide o despedimento colectivo com base nos motivos em que se fundamenta a medida aprovada em Assembleia de Credores (12.Outubro.2005), e homologada no Processo especial de Recuperação da Empresa, a correr termos no Tribunal ... Os motivos para se proceder*

a este despedimento colectivo estão explanados no documento aprovado e ratificado, e cujo teor a ... está obrigada a cumprir para se realizar a recuperação judicial da empresa.

- 2.2. Ora, os critérios que a empresa refere são, conforme mencionado em 1.8., por um lado, a avaliação objectiva da capacidade de cada um dos trabalhadores para enfrentar os novos desafios a que a empresa se propõe com o processo de recuperação e, por outro, a necessária redução de cada um dos sectores da empresa, de modo a que sua dimensão se adeque à actividade produtiva e às exigências da modernização e actualização dos processos de fabrico.
- 2.3. O artigo 51.º do Código do Trabalho prevê especial protecção no despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, distinguindo entre o despedimento por facto imputável à trabalhadora e as restantes modalidades, previstas no artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, designadamente o despedimento colectivo. Ora, competindo à CITE emitir parecer prévio ao despedimento, no âmbito da referida protecção especial, cabe a esta Comissão analisar a fundamentação apresentada pela empresa quando estão em causa trabalhadoras grávidas ou mães recentes.
- Caso o despedimento tenha na sua génese um facto imputável à trabalhadora, presume-se feito sem justa causa, de acordo com o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, o que obriga a empresa a provar que tal medida se enquadra nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez (cfr. n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992 obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas).
- Todavia, no caso *sub judice*, a trabalhadora é incluída num despedimento colectivo, figura jurídica na qual não opera a referida presunção.
- 2.4. Assim sendo, o que é exigível à empresa, no caso de um despedimento colectivo em que se incluam trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes?
- Exige-se uma fundamentação objectiva das medidas adoptadas pela empresa, de tal modo alicerçadas, que afastem qualquer possibilidade de se afigurarem como menos favoráveis a qualquer trabalhadora grávida ou mãe recente por forma a que não restem dúvidas de que a sua inclusão no processo de despedimento colectivo não se prende com discriminação em função do sexo por motivo de maternidade.
- 2.5. No caso em apreço, a empresa apenas enuncia os critérios, a saber, a avaliação objectiva de cada um deles (trabalhadores) para enfrentar os novos desafios que a empresa se propõe e a necessária redução de cada um dos sectores da empresa de modo a adequar a sua dimensão à sua actividade produtiva, mas não refere, expressamente, no que respeita à inclusão

da trabalhadora lactante, o resultado final comparativo de que foi objecto, face a outros trabalhadores, designadamente no que se refere à capacidade para enfrentar novos desafios a que a empresa se propõe.

- 2.6. Ora, atendendo a que os princípios de rigor e segurança jurídica exigem que se avaliem com objectividade todos os elementos presentes no processo e sendo certo que, para que a empresa possa ser viável economicamente, é fundamental reduzir pessoal (neste caso, num universo de 77 trabalhadores, foram seleccionados 29 para serem dispensados), também é certo que deve ser explícito o modo como é efectuada a selecção do pessoal a ser dispensado.

Desta forma, admitindo que todos os trabalhadores tenham sido avaliados de forma a concluir quais os que têm capacidade para *enfrentar os novos desafios que a empresa se propõe*, tornar-se-ia necessário que tal avaliação constasse do processo, o que seria susceptível de afastar dúvidas quanto à inclusão dos trabalhadores a incluir no despedimento colectivo, designadamente a trabalhadora lactante ...

- 2.7. De salientar que, desde que devidamente instruído, um processo de despedimento colectivo contém elementos que permitem verificar, sem dúvida, que a inclusão de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante não é uma medida discriminatória.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE não pode considerar como medida não discriminatória a inclusão da trabalhadora lactante ... no processo de despedimento colectivo, pelo que o parecer da Comissão não é favorável ao despedimento da referida trabalhadora.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 2 DE MAIO DE 2006

PARECER N.º 34/CITE/2006

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 37 – DGL-C/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 06.04.2006, a CITE recebeu da gerência da ..., L.^{da} cópia de um processo de despedimento colectivo, abrangendo as trabalhadoras ... e ..., respectivamente, grávida e lactante, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 51.º, n.º 1 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A empresa refere que tem *necessidade de proceder ao encerramento do estabelecimento comercial, sito na ..., devido à redução da actividade provocada pela diminuição previsível da procura de bens e na impossibilidade superveniente, prática, de colocar esses bens ou serviços no mercado e ainda pelos prejuízos acumulados desde a data da sua abertura.*
- 1.3. Nesse estabelecimento estão apenas as referidas trabalhadoras, *ambas com a categoria profissional de 3.ª Caixeira.*
- 1.4. As trabalhadoras não se pronunciaram sobre o despedimento colectivo, tendo apenas respondido a uma proposta de indemnização efectuada pela empresa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Nos termos do artigo 397.º do Código do Trabalho:

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

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

- a) Motivos de mercado – redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossi-*

bilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;

- b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;*
- c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.*

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

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

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

- a) Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo;*
- b) Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;*
- c) Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir;*
- d) Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;*
- e) Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;*
- f) Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da indemnização referida no n.º 1 do artigo 401.º ou da estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.*

3 – Na mesma data deve ser enviada cópia da comunicação e dos documentos previstos no número anterior aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.

4 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos, a intenção de proceder ao despedimento, podendo estes designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis contados da data da recepção daquela comunicação, uma comissão representativa, com o máximo de três ou cinco elementos, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

5 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão nele designada e aos serviços mencionados no n.º 3 os elementos referidos no n.º 2.

- 2.2.1. Ora, no caso *sub judice*, dado que não existe qualquer estrutura representativa dos trabalhadores, não ficou demonstrado, através dos documentos apresentados, que as trabalhadoras a despedir tivessem recebido a comunicação do despedimento colectivo acompanhada de todos os elementos necessários para o efeito, a que se refere o n.º 2 do artigo 419.º do Código do Trabalho.
- 2.3. Do presente processo de despedimento colectivo consta a acta de uma reunião entre os gerentes da empresa e as referidas trabalhadoras a despedir, que não foi assinada por estas, nem pelo representante do Ministério do Trabalho, que nem sequer participou no processo de negociação, com vista a assegurar a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a promover a conciliação dos interesses das partes, conforme estabelece o artigo 421.º n.º 1 do Código do Trabalho.
- 2.4. Verifica-se, portanto, que o presente processo de despedimento colectivo enferma de várias irregularidades que, pelo facto de abrangerem duas trabalhadoras, uma grávida e outra lactante, podem constituir uma discriminação em função do sexo por motivo de maternidade.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento colectivo promovido pela empresa ..., L.^{da}, que abrange as trabalhadoras ... e ..., respectivamente, grávida e lactante.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 2 DE MAIO DE 2006

PARECER N.º 35/CITE/2006

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho conjugado com a alínea b) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 36 – DP-C/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 06 de Abril de 2006, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., formulado pelo Dr. ..., mandatário da ..., S.A., no âmbito de um processo de despedimento colectivo promovido pela referida sociedade.
- 1.2. Dado não constar do processo cópia do talão de registo que enviou a comunicação à citada trabalhadora da intenção da empresa em proceder ao seu despedimento, bem como cópia da acta da reunião de informações e negociações a que se refere o artigo 420.º do Código do Trabalho, foi solicitado o seu envio ao Dr. ...
- 1.3. Em 7 de Abril de 2006, a CITE recebeu um fax da secretária do Dr. ... a remeter os mencionados documentos.
- 1.4. Uma vez que não constava do processo remetido à CITE a resposta da trabalhadora à intenção da empresa em proceder à cessação do seu contrato de trabalho, foi enviado ao representante legal da empresa o officio n.º ..., datado de 11 de Abril de 2006, a solicitar esclarecimentos sobre tal, tendo sido dado conhecimento à trabalhadora.
- 1.5. Em 18 de Abril de 2006, os serviços da CITE receberam um fax do representante legal da ... a informar que a trabalhadora não respondeu à carta da empresa, datada de 13 de Março de 2006.
- 1.6. Em 24 de Abril de 2006, os serviços da CITE solicitaram ao mandatário da ... que remetesse à CITE informação sobre a alegada quebra do volume de negócio que motiva a reestruturação da divisão onde a trabalhadora presta serviço.
- 1.7. Em 26 de Abril de 2006, a CITE recebeu a informação solicitada no ponto 1.7. do presente parecer.
- 1.8. Em 28 de Abril de 2006, os serviços da CITE receberam uma comunicação escrita da trabalhadora informando, em síntese, não estar de acordo com o ocorrido na reunião de informações e negociações, e que foi contratada uma outra trabalhadora para a substituir.
- 1.9. Para o despedimento de 34 trabalhadores (número no qual se inclui a trabalhadora identificada em epígrafe) a ... invoca os seguintes motivos:

- 1.9.1. *Aquando da sua fundação ... dedicou-se ... à superintendência de operações de carga e descarga de granéis líquidos e sólidos, alargando, posteriormente, a sua actividade à prestação de vários serviços de inspecção e fiscalização, verificação e análise laboratorial de vários bens e produtos para indústria ou consumo, avaliações, logística, formação e consultadorias técnicas.*
A sociedade encontra-se organizada por divisões e comporta vários departamentos.
- 1.9.2. *Na sequência dos condicionalismos indicados a fls.11/22 do processo de despedimento ... implementou a partir de 2005 e de modo a ser concluído em 2006, um processo de reestruturação da sua organização produtiva através do encerramento de alguns dos seus estabelecimentos ou departamentos e da centralização de todos os seus serviços operacionais e de toda a estrutura de suporte da área da Grande Lisboa no único estabelecimento situado no ..., em detrimento dos quatro estabelecimentos que possuía.*
- 1.9.3. *Esta medida visa o aproveitamento das sinergias e valências resultantes da utilização mais cooperativa e económica dos recursos humanos e tecnológicos da empresa, que passarão a estar congregados num único local, o que reduz os custos operacionais com pessoal e instalações, de modo a manter competitividade face ao mercado cada vez mais concorrencial.*
- 1.9.4. *Um dos serviços a reestruturar é a Divisão de Serviços do Sector Automóvel – ... local onde a trabalhadora exerce funções correspondentes à categoria profissional de assistente administrativa de 2.^a., sendo extinto o seu posto de trabalho e o de outro trabalhador, em consequência da redução da procura dos serviços da divisão e da necessidade de adequação do quadro de pessoal ao volume de serviço contratado pela empresa, de forma a garantir a sua produtividade e competitividade, passando as funções da trabalhadora a ser desempenhadas pelo serviço central da sociedade.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A legislação nacional prevê o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias (Cfr. n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa).
- 2.2. Como consequência do princípio constitucional indicado, dispõe o n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de

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

- 2.3. Assim sendo, a CITE ao pronunciar-se sobre um processo de despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, que lhe é presente, tem de obrigatoriamente conhecer da matéria de facto, verificar da sua conformidade com as normas legais, a fim de constatar se existe, ou não, discriminação com base no sexo. O não respeito das regras estabelecidas na lei nesta matéria pode indiciar a existência de discriminação.
- 2.4. Ora, de acordo com os elementos disponíveis no processo, constata-se que, apesar de a trabalhadora não ter respondido à intenção de despedir que lhe foi comunicada através de carta registada, e de não ter constituído nenhuma comissão, de acordo com o n.º 4 do artigo 419.º do Código do Trabalho, a empresa deu cumprimento aos procedimentos legais previstos nos artigos 419.º e 420.º do Código do Trabalho.
- 2.5. Acresce que a trabalhadora esteve presente na reunião de informações e negociações a que se refere o artigo 420.º do Código do Trabalho e não se pronunciou sobre os motivos alegados pela ... para a extinção do seu posto de trabalho.
- 2.6. Por outro lado, a documentação junta ao processo pelo mandatário da ... – ... comprova os factos alegados respeitantes à alegada quebra do volume de negócio que motiva a reestruturação da divisão onde a trabalhadora presta serviço.
- 2.7. Por último, os serviços da CITE consultaram a trabalhadora quanto à intenção da empresa em proceder à cessação do seu contrato de trabalho e esta só em 28 de Abril de 2006 informou a CITE do constante do ponto n.º 1.5. do presente parecer, sendo irrelevante o alegado por si.
- 2.8. Face ao que precede, a CITE emite parecer favorável à inclusão da trabalhadora ... no processo de despedimento colectivo promovido pela ..., devido aos motivos apontados nos pontos n.ºs 2.4. a 2.7. do presente parecer jurídico.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao que antecede, a Comissão não entende haver razão para emitir parecer desfavorável à inclusão da trabalhadora ... no processo de despedimento colectivo promovido pela ..., face aos motivos apontados nos pontos n.ºs 2.4. a 2.6. do presente parecer jurídico.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 2 DE MAIO DE 2006, COM OS VOTOS CONTRA DA

**REPRESENTANTE DO MINISTRO DE ESTADO E DAS FINANÇAS, DA
REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS
TRABALHADORES PORTUGUESES E DA REPRESENTANTE DA UGT –
UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES**

PARECER N.º 36/CITE/2006

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de uma trabalhadora grávida e de uma trabalhadora lactante, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea b) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 34 – DGL-C/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 04.04.2006 deu entrada na CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ... e da trabalhadora lactante ..., apresentado pelo administrador de insolvência da empresa ..., L.^{da}, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea b) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
Conforme se refere no pedido de parecer, a ... foi declarada insolvente e *determinado o encerramento do estabelecimento, o que levou à cessação do contrato de trabalho de todos os trabalhadores.*
Este pedido de parecer foi recebido na Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres em 24/03/2006, tendo aquela entidade procedido ao reenvio do mesmo a esta Comissão.
- 1.2. O processo recebido na CITE contém, em cumprimento das diversas disposições constantes do artigo 419.º do Código do Trabalho (aplicável por força do n.º 3 do artigo 391.º do mesmo Código), cópia das comunicações enviadas pelo administrador de insolvência à comissão de trabalhadores, ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social e às duas trabalhadoras. Inclui ainda cópia da comunicação ao Tribunal ..., informando-o do encerramento do estabelecimento, cópia do documento contendo a descrição dos motivos do encerramento e consequente despedimento colectivo e cópias da declaração dos devedores autorizando o encerramento, da acta da reunião de negociação realizada em 21/03/2006 e da lista de trabalhadores.
- 1.3. O encerramento do estabelecimento, segundo o administrador de insolvência, decorre da falta de viabilidade económica da empresa, não só atendendo ao elevado passivo acumulado, mas também ao facto de a produção não se apresentar rentável.
Manter a empresa em funcionamento representaria um indesejável e injustificável agravamento da, já muito precária, situação dos credores.
- 1.4. Da acta da reunião de negociação consta que os membros da comissão de trabalhadores não manifestaram oposição à cessação imediata dos contratos de trabalho, declarando que prescindem de todos os prazos e formalidades previstos na lei a fim de viabilizar a imediata cessação dos referidos contratos.

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. 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. 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 (artigo 51.º do Código do Trabalho).
- 2.5. Não foram detectadas irregularidades no processo, podendo concluir-se que o administrador de insolvência observou os formalismos estabelecidos nos artigos 419.º a 421.º do Código do Trabalho. A acta da reunião de negociação não regista quaisquer objecções dos representantes dos trabalhadores relativamente aos motivos apresentados pelo administrador de insolvência para o encerramento da empresa.
- 2.6. No que respeita à inclusão das trabalhadoras ... e ... no processo de despedimento, não se afigura a mesma indiciadora de que tenha sido a gravidez ou a amamentação o motivo que a determinou, afigurando-se, pelo contrário, irrelevante essa situação. Com efeito, o despedimento abrange todos os trabalhadores da empresa, uma vez que se prevê o encerramento total e definitivo da fábrica. Em face desta situação fica prejudicada qualquer conclusão no sentido de qualificar como discriminação com base no sexo a inclusão das referidas trabalhadoras no número de trabalhadores a despedir.
- 2.7. Desta forma, conclui-se que o despedimento, a ocorrer, não constituirá uma prática discriminatória com base no sexo.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face de todo o exposto, a CITE emite parecer favorável à inclusão das trabalhadoras ... e ... no processo de despedimento colectivo promovido pela empresa ..., L.^{da}.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 2 DE MAIO DE 2006

PARECER N.º 37/CITE/2006

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 40 – FH/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 17.04.2006, a CITE recebeu um ofício da gerência da empresa ... para emissão de parecer prévio à sua intenção de recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, requerido pela trabalhadora ..., nos termos do artigo 45.º n.º 1 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 a empresa onde trabalha a autorize a praticar o regime de flexibilidade de horário, a realizar *de segunda a sexta-feira das 10.00h às 14.00h e das 15.00h às 19.00h, pelo período de dois anos*, em virtude do horário a que está sujeita na empresa *ser totalmente incompatível com o horário da creche onde pretende inscrever a sua filha ..., nascida a 26.11.2005*.
 - 1.2.1. Acresce, ainda, o facto de *o horário de trabalho do pai, não ser compatível com o horário praticado na creche, encontrando-se, actualmente, a frequentar 2 cursos de formação*.
 - 1.2.2. A trabalhadora afirma que *não tem quaisquer familiares, que a possam substituir na recolha da sua filha da creche*.
- 1.3. A empresa tem intenção de recusar o pedido da trabalhadora para trabalhar com flexibilidade de horário.
- 1.4. A empresa *dedica-se à importação, representação, distribuição e comercialização de produtos de cosmética e perfumantes da marca ..., pelo que, no exercício da sua actividade, a empresa celebrou com vários clientes acordos de distribuição dos produtos da marca por si representada, obrigando-se a manter nos pontos de venda (perfumarias), propriedade ou explorados pelos clientes, pessoal devidamente formado e especializado nos produtos da marca ..., sendo a respectiva contratação e formação da sua inteira responsabilidade*.
 - 1.4.1. *O horário de trabalho destes trabalhadores é acordado individualmente com os clientes, tendo em atenção as horas de maior movimento das lojas*.
 - 1.4.2. Ora, a trabalhadora *labora no horário das 12.00h às 21.00h (com pausa para descanso das 15.00h às 16.00h), tendo dois dias de folga por semana, que alternam semanalmente – 2.ª e 3.ª feira na semana A e Domingo e 2.ª feira na semana B e este horário foi acordado*

entre a empresa e a ... & ... do Centro ..., onde a trabalhadora exerce as suas funções de vendedora / demonstradora, *de acordo com as horas de maior movimento verificado naquele espaço comercial.*

- 1.4.3. A empresa refere que *os dias de maior movimento na loja (com maior afluência de clientes e potenciais clientes) são o Sábado, o Domingo e a 6.ª feira, verificando-se que o período diário com maior afluência de clientes decorre entre as 12.00h e as 21.00h e que durante a semana, para além da hora de almoço, o “pico” de afluência decorre entre as 18.00h e as 21.00h, altura em que as pessoas saem dos respectivos empregos.*
- 1.4.4. Esclarece a empresa que *nestes períodos, para além das obrigações contratuais assumidas, é, do ponto de vista comercial e de marketing, de todo imprescindível a presença de uma vendedora da Marca na Loja, seja para cativar novos e potenciais clientes, seja para prestar assistência, aconselhamento e informação especializada aos clientes, pois, às 10.00h da manhã, pouco ou nenhum movimento se verifica na Loja, e em geral no Centro Comercial ...*
- 1.4.5. A empresa conclui que a trabalhadora ao pretender um horário das *10.00h às 19.00h, com dias de folga fixos aos Sábados e Domingos, não pretende uma verdadeira flexibilidade de horário, mas sim uma redistribuição semanal dessas horas de trabalho, pelo que a ausência de uma vendedora da marca nos períodos de maior afluência de clientes e potenciais clientes seria altamente prejudicial para o regular funcionamento da loja, para além de ter repercussões óbvias quer no volume de vendas, quer na própria Marca e para a empresa que a representa e comercializa em território nacional, como também para a própria loja.*
- 1.4.6. A empresa acrescenta, ainda, que a satisfação das pretensões da trabalhadora *implicaria a contratação e formação de mais uma trabalhadora para garantir a sua substituição aos Sábados e Domingos e das 19.00h às 21.00h, nos restantes dias, sob pena de incumprimento das obrigações assumidas perante o cliente ..., que representa 40% da facturação da empresa.*
- 1.4.7. Presentemente, a empresa não pode assegurar a referida substituição, o que a efectivar-se acarretaria *um custo acrescido que, atendendo à sua actual situação financeira, não é de todo suportável.*
- 1.4.8. A empresa *não dispõe de um ponto de venda cujo horário de funcionamento seja compatível com as necessidades invocadas pela trabalhadora, sobretudo nos moldes apresentados.*
- 1.5. Tendo sido notificada dos fundamentos da intenção de recusa, a trabalhadora não apresentou qualquer apreciação escrita acerca dos mesmos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A empresa salienta que no requerimento do regime de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora, esta não declarou que *a menor faz parte do seu agregado familiar* e que *o cônjuge exerce actividade profissional, limitando-se a juntar a cópia do boletim de nascimento da menor e uma declaração – não datada – da entidade patronal do cônjuge*, não preenchendo os requisitos constantes da alínea b) do n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 2.2. Efectivamente, a trabalhadora não declarou expressamente que a menor faz parte do seu agregado familiar, mas tal declaração resulta inequívoca da sua afirmação de que *não tenho quaisquer familiares que me possam substituir na recolha da minha filha da creche*.
- 2.3. Relativamente à declaração de actividade profissional do cônjuge, a lei não exige a apresentação de qualquer documento, pelo que se afigura suficiente a declaração de que *o horário de trabalho do pai, não é compatível com o horário praticado na creche*.
- 2.4. É de salientar que o direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário é conferido ao trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho, tornando-se, por vezes, necessárias justificações complementares para ajuizar da premência do pedido, no sentido deste poder vir a ser deferido.
- 2.5. No caso *sub judice* a empresa fundamentou bem a intenção de recusa do citado pedido de flexibilidade de horário em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa e na impossibilidade de substituir a trabalhadora, que considerou indispensável para o cumprimento das suas obrigações contratuais.
- 2.6. Com efeito, é perfeitamente compreensível que a empresa apenas tenha interesse no horário de trabalho em que mais frequentemente se verifique na Loja uma maior afluência de clientes ou de potenciais clientes, dado que, a outras horas, a trabalhadora não pode desempenhar as suas funções com a rentabilidade suficiente para justificar o seu posto de trabalho.
 - 2.6.1. Uma vez que a empresa não dispõe de um ponto de venda cujo horário de funcionamento seja compatível com as necessidades invocadas pela trabalhadora, *sobretudo nos moldes apresentados*, e não tem possibilidades de substituir a trabalhadora e dado que esta nada disse sobre a matéria, parecem razoáveis os motivos da recusa do pedido da trabalhadora para trabalhar com flexibilidade de horário, apresentados pela empresa.

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 12.03.2006, por considerar que existem exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, que fundamentam aquela recusa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE MAIO DE 2006

PARECER N.º 38/CITE/2006

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 42 – DP-E/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 18 de Abril de 2006, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio à extinção do posto de trabalho da trabalhadora puérpera ..., formulado pela direcção da empresa ..., L.^{da}, no âmbito de um processo de reestruturação promovido por aquela empresa.
- 1.2. Uma vez que não constava do processo remetido à CITE a resposta da trabalhadora à intenção da empresa em proceder à cessação do seu contrato de trabalho, foi enviado à direcção da empresa o ofício n.º ..., datado de 21 de Abril de 2006, a solicitar esclarecimentos sobre tal, tendo sido dado conhecimento à trabalhadora.
- 1.3. Em 23 de Abril de 2006, a trabalhadora contactou telefonicamente os serviços da CITE e informou não ter enviado resposta à intenção da empresa em proceder à cessação do seu contrato de trabalho.
- 1.4. Em 28 de Abril de 2006, os serviços da CITE receberam um fax da direcção da ... a informar que a trabalhadora não respondeu à carta da empresa, datada de 24 de Março de 2006.
- 1.5. No dia 28 de Abril de 2006, os serviços da CITE receberam da representante legal da empresa cópia do acordo a ser celebrado entre a ... e a ... que indica que os activos financeiros da ... serão integrados no capital da ...
- 1.6. Em 5 de Maio de 2006, os serviços da CITE receberam da representante legal da empresa cópia de documentação que informa a data previsível da celebração do acordo entre a ... e a ...
- 1.7. Em 8 de Maio de 2006, os serviços da Comissão receberam carta da trabalhadora informando, em síntese, que a mesma recebeu a carta relativa à intenção da empresa em proceder à cessação do seu contrato de trabalho e que solicitou à sua entidade patronal informação sobre o pagamento da compensação devida pela cessação do seu contrato de trabalho, não tendo obtido tal informação até à data.
- 1.8. Para a extinção do posto de trabalho da trabalhadora a direcção da ... invoca, em síntese, os seguintes argumentos:

- 1.8.1. *A empresa ... é uma sociedade que tem por objecto social a actividade de confecção e comércio de artigos têxteis, assim como de actividades conexas.*
- 1.8.2. *No âmbito da sua actividade, em 13 de Outubro de 2004, ... admitiu ao seu serviço a trabalhadora, com a categoria de directora financeira, para exercer as funções correspondentes no departamento financeiro da sociedade.*
- 1.8.3. *... por motivos económicos e estratégicos, ... encontra-se em pleno processo de reorganização da sua actividade, tendo por objectivo concentrar a gestão e administração da sua actividade numa sociedade norte-americana, reduzindo desta forma os seus custos totais e expandindo o seu negócio no mercado norte-americano que representa actualmente a sua maior quota de actividade.*
- 1.8.4. *... os activos essenciais ... serão adquiridos por uma sociedade com sede nos Estados Unidos da América (...) que passará a desenvolver a actividade principal e será titular de 1000% do capital da ..., a qual, por sua vez, assegurará, numa vertente bastante residual, a actividade do grupo em Portugal, limitando-se ao acompanhamento da confecção, design e produção.*
- 1.8.5. *Em consequência deste processo, ... reduzirá a sua actividade à gestão corrente das lojas em Portugal e acompanhamento das actividades referidas supra, passando a direcção financeira do negócio a ser exercida, integralmente e de forma centralizada, nos Estados Unidos da América, pelo titular da...*
- 1.8.6. *Esta reestruturação e consequente centralização da direcção financeira nos Estados Unidos possibilitará uma maior rentabilização dos recursos humanos, uma redução dos custos com os trabalhadores da ..., um aumento das sinergias na actividade financeira e um reforço na qualidade e eficácia do departamento financeiro da empresa.*

II – ENQUADRAMENTO

- 2.1. A legislação nacional prevê o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias (cfr. n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa).
- 2.2. Como consequência do princípio constitucional indicado, dispõe o n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de

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

- 2.3. Assim sendo, a CITE ao pronunciar-se sobre um processo de despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, que lhe é presente, tem de obrigatoriamente conhecer da matéria de facto, verificar da sua conformidade com as norma legais, a fim de constatar se existe, ou não, discriminação com base no sexo. O não respeito das regras estabelecidas na lei nesta matéria pelo empregador para o despedimento pode indiciar a existência de discriminação.
- 2.4. Ora, de acordo com os elementos disponíveis no processo, constata-se que, apesar de a trabalhadora não ter respondido à intenção de despedir que lhe foi comunicada através de carta registada, de acordo com o n.º 2 do artigo 424.º do Código do Trabalho, a empresa deu cumprimento aos procedimentos legais previstos no artigo 423.º do Código do Trabalho.
- 2.5. Por outro lado, a documentação junta ao processo pela representante legal da empresa comprova que irá ser celebrado acordo entre a ... e a ... com vista a que os activos financeiros da ... sejam integrados no capital da ...
- 2.6. Acresce, ainda, que os serviços da CITE consultaram a trabalhadora quanto à intenção da empresa em proceder à extinção do seu posto de trabalho e esta só em 8 de Maio de 2006 se pronunciou sobre o conteúdo do ofício remetido por esta Comissão, sendo, por isso, irrelevante o alegado por si.
- 2.7. Face ao que precede, a CITE emite parecer favorável à extinção do posto de trabalho de directora financeira ..., devido aos motivos indicados nos pontos 2.4. a 2.6. do presente parecer jurídico.
- 2.8. Por último, salienta-se, ainda, que o pagamento da compensação devida à trabalhadora pela cessação do seu contrato de trabalho, deverá ocorrer após a emissão do parecer prévio da CITE e após decisão da empresa quanto ao despedimento da trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao que antecede, a Comissão emite parecer favorável à extinção do posto de trabalho da trabalhadora ..., devido aos motivos apontados nos pontos 2.4. a 2.6. do presente parecer jurídico.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE MAIO DE 2006

PARECER N.º 39/CITE/2006

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 45 – DGL-C/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 27 de Abril de 2006, a CITE recebeu da Gerência da ..., cópia de um processo de despedimento colectivo em que se incluem a trabalhadora grávida ... e 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 empresa, que se dedica ao fabrico de cablagens para automóveis, iniciou, em 6 de Março de 2006, um processo de despedimento colectivo de 112 trabalhadores dos quais 97 são da área produtiva, 10 pertencem aos sectores de apoio à produção e 5 são administrativos, fundamentando-se a decisão em motivos de mercado, designadamente no seguinte: *redução de produção, com limitação de encomendas, falta de produtos alternativos, apesar do forte investimento no sector comercial, diminuição de competitividade em relação a outros países, diminuição das ordens de produção para o ano 2006 e, sobretudo, no desaparecimento definitivo dos produtos da gama T1N e LT2 (cablagens para a VW e DC), com efeitos a partir de finais de Maio de 2006 até final do mês de Julho de 2006, e a redução drástica dos números de produção.*
- 1.3. A entidade empregadora apresenta como critérios que servem de base à selecção de trabalhadores a despedir, os seguintes: *terminar os contratos a prazo no decurso do despedimento colectivo, terminar os contratos dos trabalhadores integrados nos sectores afectados com o desaparecimento dos produtos T1N e LT2; atender à eficiência, polivalência e flexibilidade dos trabalhadores; critérios que possibilitem a maior redução de custos fixos, nomeadamente o turno da noite; aspectos de carácter social e familiar e considerar, em caso de equivalência dos trabalhadores, a maior antiguidade no posto de trabalho.*
- 1.4. Foi cumprido o requisito legal constante na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.5. A empresa apresentou os seguintes documentos:
 - Cópia da carta enviada, em 2 de Fevereiro p.p., pela sede da empresa alemã à empresa em Portugal, informando sobre o encerramento da

produção, em Portugal, dos produtos T1N e LT2, a partir de final de Julho de 2006 e dando conta da necessidade de adaptar o número de recursos humanos à realidade referida, considerando que não foi possível conseguir qualquer produção alternativa;

- Mapa da totalidade dos trabalhadores, com indicação da data de nascimento, da data de admissão, da profissão e da categoria profissional;
 - Mapa dos trabalhadores incluídos no processo de despedimento colectivo, com indicação da morada, da data de nascimento, da data de admissão, da situação perante a segurança social, da categoria profissional, do vencimento, das diuturnidades, da compensação a receber e da data provável do despedimento;
 - Cópia das cartas enviadas, em 6 de Março p.p., à IGT, à DGERT, ao IEFP e à Comissão Sindical da empresa, informando sobre os motivos que presidem à decisão do despedimento colectivo, bem como, no cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 420.º do Código do Trabalho, solicitando a presença de representantes das referidas entidades na reunião de negociações em 13 de Março p.p.;
 - Cópias do aviso, datado de 16 de Março p.p., afixado pela gerência da empresa informando sobre a possibilidade de os trabalhadores apresentarem propostas para cessação dos contratos por mútuo acordo;
 - Cópia das cartas enviadas, em 16 e 30 de Março p.p., pela empresa às entidades que estiveram presentes na reunião de negociações, respectivamente informando sobre a afixação do aviso mencionado no ponto anterior e remetendo cópia da acta da reunião;
 - Cópia da acta da reunião de negociações, assinada pelos representantes das entidades presentes (empresa, comissão sindical, sindicato SIMA, DGERT e IEFP), na qual se conclui que *não há acordo quanto ao despedimento colectivo pois a empresa mantém a decisão e a comissão sindical não o aceita. Há acordo quanto às sugestões concretas da abertura de propostas para trabalhadores que se queiram desvincular diminuindo o número do despedimento colectivo e ainda da cessação dos contratos a prazo, e*
 - Cópia do parecer emitido pela comissão sindical da empresa sobre o despedimento colectivo, no qual a referida comissão se opõe a tal medida por entender que as razões de mercado para proceder ao despedimento colectivo de 112 trabalhadores não se encontram devidamente comprovadas.
- 1.6. Na carta remetida à CITE, a empresa refere que o despedimento será faseado e decorrerá entre o início de Junho e finais de Julho de 2006 e que *apesar da utilização dos critérios que (lhes) pareceram mais justos e adequados à situação e razões do despedimento, (incluíram) duas trabalhadoras, uma grávida e uma lactante, das dez existentes na empresa, entre grávidas, puérperas e lactantes. Das duas incluídas, (uma) termina a aleitação no dia 4 de Agosto de 2006, sendo que não está a utilizar as duas horas diárias a*

que tem direito, uma vez que solicitou à empresa para acumular essas horas e poder faltar, sem perda de retribuição, em situações de maior necessidade. A outra trabalhadora, grávida de, aproximadamente, sete meses, e em baixa médica desde 4 de Abril de 2006, porque é também uma das trabalhadoras, que está a trabalhar no produto que terminará em Junho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 51.º do Código do Trabalho prevê especial protecção no despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, distinguindo entre o despedimento por facto imputável à trabalhadora e as restantes modalidades, previstas no artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, designadamente o despedimento colectivo. Ora, competindo à CITE emitir parecer prévio ao despedimento, no âmbito da referida protecção especial, cabe a esta Comissão analisar a fundamentação apresentada pela empresa quando estão em causa trabalhadoras grávidas ou mães recentes.
Caso o despedimento tenha na sua génese um facto imputável à trabalhadora, presume-se feito sem justa causa, de acordo com o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, o que obriga a empresa a provar que tal medida se enquadra nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez (cfr. n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992 obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas).
Todavia, no caso *sub judice*, as trabalhadoras são incluídas num despedimento colectivo, figura jurídica na qual não opera a referida presunção.
- 2.2. Assim sendo, exige-se uma fundamentação objectiva das medidas adoptadas pela empresa que afastem a possibilidade de se afigurarem como menos favoráveis a qualquer trabalhadora grávida ou mãe recente por forma a que não restem dúvidas de que a sua inclusão no processo de despedimento colectivo não se prende com discriminação em função do sexo por motivo de maternidade.
- 2.3. Ora, a empresa fundamenta o despedimento colectivo em motivos de mercado, fundamentalmente no desaparecimento definitivo, a partir do final de Julho de 2006, de dois dos produtos que fabrica.
- 2.4. A entidade empregadora cumpriu os requisitos legais constantes dos artigos 419.º e 420.º do Código do Trabalho, sendo de realçar que, de acordo com a informação constante no processo, foram observados os critérios que servem de base à selecção dos trabalhadores a despedir. Assim, a inclusão no procedimento de despedimento colectivo de ambas as trabalhadoras, uma grávida e outra lactante, decorre da aplicação do critério segundo o qual serão dispensados os trabalhadores e as trabalha-

doras que prestam funções no fabrico dos dois produtos que irão desaparecer até ao final de Julho de 2006.

- 2.5. Desta forma, não se vislumbra qualquer tipo de discriminação em função do sexo, por motivo de maternidade, na inclusão das referidas trabalhadoras, grávida e lactante, no presente procedimento de despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora grávida ... e da trabalhadora lactante ... no procedimento de despedimento colectivo promovido pela empresa ..., L.^{da}.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE MAIO DE 2006

PARECER N.º 40/CITE/2006

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 44 – DG-E/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 27 de Abril de 2006, a CITE recebeu dos Procuradores da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., a exercer funções de assistente de *marketing*, na secção de *marketing* do ..., no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho.
- 1.2. A ... tem por actividade a prestação de serviços de gestão empresarial, exploração, administração, gestão e comercialização de centros comerciais, lojas e outros bens imóveis, e acessoriamente, compra e venda de imóveis.
 - 1.2.1. A trabalhadora foi admitida na empresa em 9 de Abril de 1997, com a categoria de assistente de *marketing*, para exercer funções na secção de *marketing* do ...
 - 1.2.2. A trabalhadora encontra-se de baixa médica, por motivos de gravidez, desde o passado dia 28/03/2006.
 - 1.2.3. Por motivos económicos e estruturais, a empresa está em plena fase de reestruturação, tendo por objectivo fazer face à necessidade de aumentar a qualidade da comunicação, das actividades e dos eventos de Marketing a desenvolver nos diversos centros comerciais em Portugal, bem como reduzir os seus custos totais.
 - 1.2.4. Até à data, a ..., na área de *marketing*, encontrava-se organizada da seguinte forma:
 - *Marketing* central responsável pelas actividades de coordenação de *Marketing*, Relações Públicas, *Sponsoring* e alugueres temporários de espaços;
 - *Marketing* desenvolvido ao nível dos diversos centros comerciais geridos pela ..., vocacionado para a realização de actividades ao nível do *Marketing* Relacional (nomeadamente eventos locais) e Operacional.
 - 1.2.5. A urgente necessidade de racionalizar e valorizar os recursos da ..., visando essencialmente um aumento da produtividade e optimização dos encargos, impõe que se adoptem estratégias de reorganização da actividade de *Marketing* da empresa nos diversos níveis.

- 1.2.6. Entende a empresa que as transformações resultantes da referida reestruturação permitir-lhe-ão obter uma estrutura central de *Marketing* mais qualificada nas áreas da estratégia, publicidade e meios e conseqüentemente reduzir a actividade de *Marketing* realizada ao nível dos centros comerciais.
- 1.2.7. Nesta sequência, a empresa decidiu reduzir, e em muitos casos extinguir (consoante a dimensão de cada Secção de *Marketing* e do centro comercial afectado pelo presente processo de reestruturação), as secções de *Marketing* dos diversos centros comerciais, centralizando as respectivas actividades na estrutura central de *Marketing* da empresa.
- 1.2.8. Pretende assim a empresa assegurar uma actuação estratégica e uniforme ao nível desta actividade, para gerar uma imagem única e coesa, nomeadamente através da implementação de eventos de *Marketing* Central, negociação conjunta de vários pacotes contratuais e realização de estudos de mercado comuns evitando, deste modo, a duplicação de acções e o conseqüente desperdício de meios humanos.
- 1.2.9. Esta centralização possibilitará uma maior rentabilização dos recursos humanos, uma redução dos custos com os trabalhadores, um aumento de sinergias na actividade de *Marketing* a desenvolver, aumentando a sua capacidade de resposta do *Marketing* central.
- 1.2.10. Em consonância com as razões expostas, foi decidido pela administração da empresa extinguir a Secção afectada à actividade de *Marketing* do ..., a qual é exclusivamente assegurada pela trabalhadora.
- 1.2.11. Sendo extinta na totalidade a Secção afectada à actividade de *Marketing* do ..., não existem quaisquer outros trabalhadores com postos de trabalho cujas funções sejam iguais ou que tenham conteúdo funcional idêntico ao da trabalhadora não sendo, por isso, necessário recorrer aos critérios legais de decisão sobre o posto de trabalho a extinguir.
- 1.2.12. Não existe na estrutura da empresa qualquer outro lugar disponível compatível com a categoria da trabalhadora, pelo que não é possível recolocá-la noutra posto de trabalho, sendo impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 1.2.13. Em 4/04/2006, foi enviada carta à trabalhadora a comunicar a necessidade de extinção do seu posto de trabalho.
- 1.2.14. Em 8 de Maio de 2006, a empresa envia à CITE a resposta da trabalhadora, referindo, no entanto, que da mesma teve conhecimento através de um contacto informal com a mandatária desta que facultou a carta de resposta datada de 7 de Abril de 2006.

- 1.2.15. Atendendo aos fundamentos e razões aludidos, é impossível à empresa continuar a receber e a justificar a prestação de trabalho da trabalhadora nos moldes contratados.
- 1.3. Da carta de comunicação da extinção de posto de trabalho, constam os argumentos referidos à CITE e ainda que:
- A extinção do posto de trabalho será operada na secção de *Marketing* do ..., a que corresponde o posto da trabalhadora, e no ..., a que corresponde o posto ocupado por ..., também com a categoria profissional de Assistente de *Marketing*;
 - À semelhança do que acontecerá em diversos outros centros comerciais geridos pela ..., a estrutura da Secção de *Marketing* no ... será extinta, passando as suas acções de marketing a ser asseguradas pelo *Marketing* central da empresa;
 - No ..., a estrutura de *Marketing* foi reduzida à figura da sua Directora, sendo extintos os demais postos de trabalho daquela secção, por via negocial, com excepção da trabalhadora ...;
 - Sendo extinta na sua totalidade a secção afecta à actividade de *marketing* do ... e sendo extintos os postos de trabalho a que corresponde a categoria de assistente de *Marketing* no ..., não existem quaisquer outros trabalhadores com postos de trabalho cujas funções sejam iguais ou que tenham conteúdo funcional idêntico ao da trabalhadora e ao da Sr.^a Dr.^a ..., não sendo, por isso, necessário recorrer aos critérios legais de decisão sobre o posto de trabalho a extinguir;
 - Não existe na estrutura da empresa qualquer outro lugar disponível compatível com a categoria da trabalhadora, pelo que não é possível recolocá-la noutra posto de trabalho, sendo por isso impossível a subsistência da relação de trabalho com a empresa.
- 1.4. Da pronúncia apresentada pela trabalhadora consta sucintamente que:
- Além da trabalhadora e da Sr.^a Dr.^a ..., únicas trabalhadoras abrangidas neste processo, a empresa emprega, pelo menos a nível central, outros trabalhadores com a mesma categoria, pelo que na estrutura da empresa existiram lugares compatíveis com a categoria profissional da trabalhadora;
 - Os fundamentos invocados não são por motivos de mercado, nem qualquer redução significativa da actividade da empresa, nomeadamente por diminuição de clientes;
 - A trabalhadora tem conhecimento que, pelo menos, mais quatro trabalhadoras desempenhavam funções em tudo idênticas à sua. Assim, o procedimento adequado seria o despedimento colectivo, uma vez que a empresa emprega seguramente mais de dez trabalhadores;
 - A empresa continua a ter a nível central um departamento de *Marketing*, onde haverá seguramente um lugar compatível com a sua categoria profissional;

- A trabalhadora informa que solicitou a intervenção dos serviços competentes do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.
- 1.5. São juntos ao processo os seguintes documentos:
 - Reconhecimento de assinaturas;
 - Certidão do Registo Comercial;
 - Contrato de Trabalho a Termo Certo;
 - Certificado de incapacidade temporária para o trabalho;
 - Carta de comunicação de extinção de posto de trabalho;
 - Comprovativo da recepção da comunicação da extinção do posto de trabalho;
 - Quadro de pessoal referente a estabelecimento de ..., de Outubro de 2005.
 - 1.6. Em 9 de Maio de 2006, a CITE recebe comunicação da empresa em como a mesma não dispõe de uma comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical.
 - 1.7. Por indicação telefónica da trabalhadora, em 8 de Maio de 2006, esta ainda não tinha recebido o relatório do serviço competente do Ministério responsável pela área laboral.

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. Nos termos 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 estruturais, nomeadamente, desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da orga-

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

nização produtiva ou substituição de produtos dominantes, conforme a alínea b) do n.º 2 do artigo 397.º do diploma supra-referido.

- 2.3. O presente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho é, nos termos referidos pela empresa, motivado pela reestruturação e reorganização da actividade de *Marketing* nos diversos níveis, o que conduziu à redução ou extinção das Secções de *Marketing* nos diversos centros comerciais e centralização das diversas actividades e eventos de marketing ao nível do *Marketing* Central, possibilitando uma maior rentabilização dos recursos humanos, uma redução dos custos com os trabalhadores, um aumento das sinergias na actividade de *Marketing* e um reforço da qualidade e eficácia das acções de *Marketing*, com base nos argumentos expendidos nos parágrafos 2.º a 8.º da carta enviada à trabalhadora.
- 2.4. Para se efectivar um despedimento por extinção de posto de trabalho é necessário o cumprimento do disposto sobre esta matéria nos artigos 402.º a 404.º do Código do Trabalho, assim como a observância do procedimento previsto nos artigos 423.º a 425.º do mesmo diploma.
- 2.5. Para efeitos do artigo 403.º do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que cumulativamente se verifiquem os seguintes requisitos:
 - Os motivos indicados não sejam devidos a uma actuação culposa do empregador ou do trabalhador;
 - Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
 - Não se verifique a existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
 - Não se aplique o regime previsto para o despedimento colectivo;
 - Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.
- 2.5.1. Quanto à verificação destes requisitos, a trabalhadora vem referir, na sua resposta, que tem conhecimento que, pelo menos, mais quatro trabalhadoras desempenhavam funções em tudo idênticas à sua, pelo que o procedimento adequado seria o despedimento colectivo, uma vez que a empresa emprega seguramente mais de dez trabalhadores e que a empresa continua a ter a nível central um departamento de *Marketing*, onde haverá seguramente um lugar compatível com a sua categoria profissional.
- 2.6. Ora, as questões referidas pela trabalhadora não resultam esclarecidas no processo remetido à CITE.

De facto, desconhece-se a dimensão da empresa e o número de trabalhadores implicados na reestruturação da ..., na área do *Marketing*, não sendo possível, por este motivo, analisar se o procedimento adoptado é ou não o correcto e nem concluir se a trabalhadora não está a ser vítima de discriminação em função do sexo por motivo da sua maternidade.

Por este motivo, também a CITE não poderá avaliar a verificação dos restantes requisitos para o despedimento por extinção do posto de trabalho, designadamente o referente à justificação da impossibilidade de subsistência da relação de trabalho.

Mas, mesmo que a questão prévia quanto ao procedimento de despedimento a adoptar estivesse esclarecida, que não está, a CITE, desconhecendo a estrutura da empresa ..., também não poderia concluir que esta não poderia recolocar a trabalhadora por inexistência de qualquer outro lugar disponível compatível com a sua categoria profissional.

De referir que deste processo só consta o mapa de pessoal referente ao estabelecimento ...

- 2.7. A Constituição e a lei proíbem qualquer discriminação com base no sexo. O artigo 51.º do Código do Trabalho, ao concretizar este princípio, estabelece uma especial protecção às trabalhadoras grávidas de modo a prevenir qualquer discriminação com base no sexo em virtude da sua maternidade. Ainda que, para o caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, a lei não determine a existência de uma presunção legal, apenas ilidível com apresentação de prova em contrário, a especial protecção consagrada nessa mesma lei determina uma obrigação que impende sobre a entidade empregadora de fundamentar objectivamente as medidas adoptadas, com vista a afastar a possibilidade de estas se afigurarem como menos favoráveis a uma trabalhadora que se encontre grávida. Ora, não existindo dados no processo que permitam esclarecer as dúvidas referidas, não é possível concluir que este despedimento por extinção de posto de trabalho não configure uma discriminação com base no sexo por motivo de maternidade.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., promovido pela empresa ..., S.A.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE MAIO DE 2006

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 40/CITE/2006

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 44 – DG-E/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 7 de Junho de 2006, a CITE recebeu da ..., S.A., reclamação do Parecer n.º 40/CITE/2006, sucintamente, com os seguintes fundamentos:
 - Não foi respeitada a audiência prévia imposta pelo artigo 100.º do Código do Procedimento Administrativo, nem as diligências probatórias solicitadas pela empresa, no respeito pelo artigo 104.º do mesmo diploma, não colhendo o fundamento invocado no Parecer da CITE quanto à alegada extemporaneidade da junção de documentos pela empresa;
 - Não se entende a razão pela qual a CITE considerou necessária a junção ao processo de determinados documentos para fazer prova de determinados factos, e, tendo contactado a empresa nesse sentido, solicitou e aceitou tal junção e não seguiu o mesmo entendimento e procedimento em relação aos demais documentos;
 - Verificam-se, na íntegra, os pressupostos de cessação do contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho, no processo de reestruturação desencadeado pela empresa, o qual foi devidamente fundamentado no pedido de Parecer Prévio à CITE.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A CITE é uma entidade que tem por objectivo promover a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a protecção da maternidade e da paternidade e a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, no sector privado e no sector público.
Tem uma composição tripartida, constituída por representantes do Estado, representantes das associações sindicais e representantes das associações empregadoras.
Esta Comissão, sua composição e respectivas competências encontram-se previstas na Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, diploma que regulamenta o Código do Trabalho.
- 2.2. Uma das suas competências é a emissão de pareceres prévios ao despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, actualmente prevista na alínea *e*) do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, aplicando-se na sua emissão a lei que a prevê e regula a sua elaboração.

- 2.3. No caso de parecer desfavorável ao despedimento, e após a alteração legislativa operada pela Lei n.º 142/99, de 31 de Agosto, ficou expressamente prevista a possibilidade da confirmação judicial da decisão de despedimento, por recurso ao Tribunal do Trabalho para reconhecimento da causa justificativa do despedimento, independentemente da natureza jurídica dos actos praticados por esta Comissão.
- 2.4. Não obstante tratar-se de um procedimento previsto em lei laboral, a CITE tem aceite a possibilidade das partes apresentarem reclamação das suas deliberações, permitindo-lhes a invocação de qualquer incorrecção ou ilegalidade, que, por hipótese, possa ter ocorrido no exercício das competências que lhe estão atribuídas.
- 2.5. Em face da reclamação apresentada pela empresa, a CITE analisou a referida exposição e, neste contexto, considera que:

A – Quanto à violação do dever de audiência prévia e correspondentes diligências complementares:

- 2.6. Conforme ficou referido, a CITE, quando exerce a competência que vem determinada na alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, referente à emissão de parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, não se rege pelo processo de formação de acto administrativo, designadamente pelo Capítulo da Instrução, estabelecido no Código do Procedimento Administrativo, mas sim, pelas normas do Código do Trabalho e respectiva regulamentação que lhe são directamente aplicáveis.

Mesmo que, por mera hipótese, se pudesse considerar possível a aplicação do Código do Procedimento Administrativo, o processo administrativo aí instituído é o processo comum.

A par deste, existem processos especiais previstos em diversos diplomas conforme as matérias a que respeitam.¹

É o legislador que determina o tipo de procedimento administrativo que deve ser seguido pela Administração Pública, na estrita obediência do princípio da legalidade que impõe à sua actuação.

Neste caso, e conforme já se afirmou, a competência para emitir estes pareceres e a regulamentação do procedimento a adoptar na sua emissão vêm determinadas no Código do Trabalho e respectiva Lei Regulamentar e não no Código do Procedimento Administrativo.

Nestes termos, resulta clara a não aplicabilidade do processo comum de formação do acto administrativo nos termos instituídos no Código do Procedimento Administrativo e, por esse motivo, afastada a obrigação da audiência prévia dos interessados, aliás, instituto que visa a participação

¹ São exemplo de procedimentos especiais os processos disciplinares da Administração Pública, os concursos públicos ou o licenciamento de obras.

dos cidadãos na formação das decisões ou deliberações que lhe disserem respeito, e que já se encontra assegurado no procedimento especial aplicável a esta matéria, dado que o processo remetido à CITE é um procedimento de despedimento promovido pela entidade empregadora que obedece às regras do princípio do contraditório, e, nesse sentido, a CITE já tem conhecimento da posição de ambas as partes nesse procedimento.

B – Quanto à possibilidade de junção de documentos e verificação dos pressupostos de cessação do contrato por extinção do posto de trabalho:

- 2.7. Quando o artigo 51.º do Código do Trabalho prevê uma especial protecção das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, distingue entre o despedimento por facto imputável à trabalhadora e as restantes modalidades de despedimento contempladas no artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, no qual se encontra referido o despedimento por extinção do posto de trabalho.

Para qualquer uma das modalidades de despedimento previstas nesse artigo 98.º, o pedido de emissão de parecer prévio à CITE é obrigatório, sob pena de invalidade desse mesmo despedimento.

E para qualquer uma das modalidades de despedimento aí designadas, a CITE terá de averiguar da existência de indícios de discriminação com base no sexo, em virtude da maternidade, uma vez que são essas as atribuições e competências que lhe estão designadas por lei no artigo 494.º e na alínea e) do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

- 2.8. Quando a lei estabelece uma presunção, como é o caso do despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, resulta, como bem esclarece o artigo 350.º do Código Civil, que *as presunções legais podem, todavia, ser ilididas mediante prova em contrário*.

Assim, no caso do despedimento por facto imputável à trabalhadora, a entidade empregadora tem de apresentar prova em contrário, ou seja, prova em como aquela trabalhadora não está a ser despedida sem justa causa.

Quando está em causa a análise de um processo de despedimento numa das outras modalidades, previstas no aludido artigo 98.º, não é exigível prova de factos que conduzam à ilação de uma presunção que não existe. O que se exige é a fundamentação e demonstração objectiva das medidas adoptadas pela empresa que afastem qualquer possibilidade de as mesmas poderem ser, ou poderem parecer, menos favoráveis a uma trabalhadora por motivos da sua maternidade.

Se assim não fosse, não se entenderia a razão pela qual o legislador determinou uma especial protecção a estas trabalhadoras, mesmo no caso de virem a ser incluídas num processo de despedimento por extinção do posto de trabalho.

- 2.9. Quando o processo de despedimento é enviado à CITE, deve conter todos os elementos determinados no artigo 98.º da lei que regulamenta o Código do Trabalho, designadamente após as consultas referidas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 424.º, no despedimento por extinção de posto de trabalho.

Em face deste desiderato legal e atendendo ao que se dispõe sobre o processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, determinam os n.ºs 1 e 3 do artigo 403.º do Código do Trabalho que o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:

- a) Os motivos indicados não sejam devidos a uma actuação culposa do empregador ou do trabalhador;
- b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- c) Não se verifique a existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
- d) Não se aplique o regime previsto para o despedimento colectivo;
- e) Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.

A subsistência da relação de trabalho torna-se praticamente impossível desde que, extinto o posto de trabalho, o empregador não disponha de outro que seja compatível com a categoria do trabalhador.

- 2.10. Assente a necessidade de justificação pela empresa das medidas adoptadas, sempre que se pretenda incluir, num processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, cabe analisar as justificações que a empresa traz ao conhecimento da CITE.

2.10.1. Verificou-se que não constam do processo inicialmente enviado à CITE elementos que permitam a verificação dos requisitos para a utilização deste tipo de procedimento, designadamente os referentes ao cumprimento das alíneas *b)* e *d)*, não estando, deste modo, a Comissão esclarecida quanto à própria possibilidade de utilização deste procedimento, facto que determinou que numa primeira fase, anterior à formação da vontade colectiva da CITE, se instasse a empresa para comprovar o eventual lapso de toda a documentação.

2.10.2. Assim, a junção posterior de novos documentos não é acompanhada de nenhum comprovativo que leve à conclusão que estes já faziam parte do processo mas que, por lapso, não teriam sido enviados com o pedido de parecer prévio.

- 2.11. Quando um procedimento para despedimento é enviado à CITE para emissão do parecer de solicitação obrigatória, este deve vir com todos os

elementos que o compõem, até à fase indicada no artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e a CITE pode, se o entender necessário, solicitar informações a qualquer entidade pública ou privada para verificação do correcto envio destes elementos, ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Ora, no presente processo, o que foi solicitado à entidade empregadora foram três informações:

1.ª O contacto da trabalhadora, para confirmação sobre a falta de resposta à comunicação de extinção do seu posto de trabalho, tal como é afirmado pela entidade empregadora no pedido de parecer prévio formulado;

2.ª Existência na empresa de comissão de trabalhadores ou de comissão sindical.

3.ª Confirmação sobre se o processo, tal como a CITE o recebeu, corresponde ao que a empresa elaborou.

Os elementos referidos são peças essenciais do procedimento directamente relacionadas com o princípio do contraditório.

Quanto à primeira questão, a CITE veio a confirmar a existência de resposta da trabalhadora dentro dos prazos legais estabelecidos;

Quanto à segunda questão, confirmou a inexistência das entidades referidas;

Quanto à terceira questão, obteve a confirmação de que o processo estava correcto e completo.

Estes são, em regra, os procedimentos que a CITE desenvolve na elaboração do seu parecer.

Mas o que a entidade reclamante pretende é algo que não cabe nestes procedimentos de verificação. O que, de facto, a entidade reclamante pretende, é que a CITE faça a instrução do procedimento por extinção do posto de trabalho em análise.

Claramente não é esta a sua competência. Quem determina a justificação do despedimento e os documentos que o possam fundamentar é a entidade empregadora, não a CITE.

- 2.12. Nestes termos, o procedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora ... não se encontra devidamente fundamentado e os documentos apresentados pela entidade empregadora, posteriormente à solicitação do parecer prévio, não são acompanhados de nenhum comprovativo em como os mesmos faziam parte, desde o início, do procedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida. Tal facto poderá constituir uma discriminação desta trabalhadora, em função do seu estado de gravidez, por diminuição das garantias legais previstas, e nesse sentido não existem razões para a CITE alterar o conteúdo do Parecer n.º 40/CITE/2006.

III – DECISÃO

Na sequência de todo o exposto, a CITE delibera:

- a) Indeferir o pedido objecto da presente reclamação;
- b) Manter a conclusão do parecer n.º 40/CITE/2006 e, nesse sentido, manter a decisão desfavorável ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora ..., promovido pela empresa ..., S.A.
- c) Comunicar à empresa e à trabalhadora o teor da presente resposta à reclamação.

APROVADA POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27 DE JUNHO DE 2006

PARECER N.º 41/CITE/2006

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de uma trabalhadora grávida e de duas trabalhadoras lactantes, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 41 – DGL-C/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 17.04.2006 deu entrada na CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ... e das trabalhadoras lactantes ... e ..., apresentado pela empresa ..., S.A., nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
O despedimento daquelas trabalhadoras ocorrerá no âmbito do processo de despedimento colectivo que a empresa iniciou em 31/03/2006 e que terminará com o encerramento definitivo da empresa. O processo de despedimento colectivo abrange todos os trabalhadores da empresa.
- 1.2. O processo recebido na CITE continha apenas a cópia da acta da reunião de negociação, faltando os documentos a que se referem os artigos 419.º e 420.º do Código do Trabalho (aplicáveis por força do n.º 3 do artigo 390.º do mesmo Código), em conformidade com o disposto na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.3. Na sequência do contacto efectuado no dia 24/04/2006, por telefone, com o director administrativo e financeiro e a advogada da empresa, foi enviada à CITE cópia dos restantes documentos previstos no artigo 419.º do Código do Trabalho.
- 1.4. Os motivos indicados pela empresa para o encerramento e consequente despedimento colectivo devem-se aos resultados negativos acumulados desde o início da actividade em 1998, os quais ascendem actualmente a € 6.400.000. A situação económica que se tem vivido em Portugal e a crise no sector da venda por catálogo impossibilita a prossecução da actividade da empresa.
- 1.5. Na reunião de negociação que teve lugar no dia 11/04/2006, o director geral da empresa esclareceu que todos os trabalhadores foram individualmente notificados para estarem presentes, tendo comparecido apenas sete em virtude de os restantes se encontrarem em gozo de férias ou de baixa por doença.
A trabalhadora ... esteve presente. Da parte dos trabalhadores não foram apresentadas propostas alternativas ao encerramento da empresa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 10.º, n.º 1, da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992 obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.2. Um dos considerandos da referida Directiva refere que ... *o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.*
- 2.3. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92 e C-32/93) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao 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. 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 (artigo 51.º do Código do Trabalho).
- 2.5. No que respeita ao processo organizado pela empresa, não foram detectadas irregularidades que permitam questionar a inclusão das trabalhadoras lactantes e da trabalhadora grávida no despedimento colectivo. A representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social também não colocou quaisquer reservas quanto aos procedimentos desenvolvidos pela empresa.
- 2.6. Relativamente à inclusão da trabalhadora grávida ... e das trabalhadoras lactantes ... e ... no processo de despedimento, não se afigura a mesma indiciadora de que tenha sido a gravidez ou a amamentação o motivo que a determinou, afigurando-se, pelo contrário, irrelevante essa situação.
Com efeito, o despedimento abrange todos os trabalhadores da empresa, uma vez que se prevê o encerramento total e definitivo da fábrica. Em face desta situação fica prejudicada qualquer conclusão no sentido de qualificar como discriminação com base no sexo a inclusão das referidas trabalhadoras no número de trabalhadores a despedir.
- 2.7. Desta forma, conclui-se que o despedimento, a ocorrer, não constituirá uma prática discriminatória com base no sexo.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face de todo o exposto, a CITE emite parecer favorável à inclusão da trabalhadora grávida ... e das trabalhadoras lactantes ... e ... no processo de despedimento colectivo promovido pela empresa ..., S.A.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE MAIO DE 2006

PARECER N.º 42/CITE/2006

Assunto: Não exigibilidade de parecer prévio da CITE no caso de cessação de contrato de trabalho de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante por caducidade, na sequência de encerramento total e definitivo de estabelecimento por insolvência do empregador
Processo n.º 43 – DG-C/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 27.04.2006 deu entrada na CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., apresentado pela administradora de insolvência da empresa ..., L.^{da}, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea b) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
Refere a administradora de insolvência que levou a ... *efeito naquela empresa um procedimento com vista à declaração de caducidade dos contratos de trabalho, em virtude do encerramento antecipado de estabelecimento determinado nos termos do artigo 157.º do CIRE e que abrange todos os trabalhadores ao serviço da referida empresa.*
- 1.2. De acordo com a acta da reunião de negociação, realizada em 11.04.2006, a administradora de insolvência prestou nessa reunião as seguintes informações:
 - 1.2.1. A empresa foi declarada em situação de insolvência em 6 de Março de 2006.
 - 1.2.2. Não tem actualmente encomendas para produção nem quaisquer perspectivas de as ter nos próximos meses e, desse modo, de apresentar qualquer plano de viabilização e de manutenção da actividade.
 - 1.2.3. No seu entender o encerramento antecipado e imediato do (único) estabelecimento da insolvente é a solução que melhor acautela os interesses da massa insolvente e dos seus credores.
- 1.3. Em face desta situação, a proposta de encerramento antecipado do estabelecimento em 18 de Abril de 2006 e a consequente caducidade dos contratos de trabalho nessa data, (excepto o de um trabalhador que ocorrerá no dia 26) foi aceite por todos os presentes na reunião acima referida.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Apesar de o processo enviado à CITE revelar que os contratos de trabalho caducaram em 18.04.2006, a administradora de insolvência decidiu solicitar

a emissão de parecer prévio, tendo em vista dar cumprimento ao disposto no artigo 51.º do Código do Trabalho uma vez que no conjunto de trabalhadores cujo contrato caducou se encontrava uma trabalhadora grávida.

- 2.2. Efectivamente, a legislação nacional, cumprindo a norma comunitária (n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992) contempla uma especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (artigo 51.º do Código do Trabalho).
- 2.3. A protecção no despedimento, acima referida, inclui a necessidade de parecer prévio da CITE para se proceder ao despedimento daquelas trabalhadoras, conforme decorre das disposições conjugadas do artigo 51.º do Código do Trabalho e do artigo 98.º e da alínea *e*) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 2.4. Não parece, no entanto, que estejamos perante uma situação em que seja aplicável o quadro normativo acima indicado.
De facto, o artigo 51.º do Código do Trabalho abrange apenas as situações em que o contrato de trabalho cessa por iniciativa do empregador, isto é, os casos de resolução e não também a cessação por caducidade e as restantes modalidades contempladas no artigo 384.º do Código do Trabalho.
Com efeito, as situações contempladas no citado artigo 51.º constam do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, que regulamenta aquela norma e correspondem às dos artigos 396.º a 428.º do Código do Trabalho, a saber, o despedimento por facto imputável ao trabalhador, o despedimento colectivo, o despedimento por extinção de posto de trabalho e o despedimento por inadaptação, todas elas incluídas na modalidade de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador.
Por outro lado, a determinação legal de observar nos casos de caducidade do contrato de trabalho por motivo de encerramento total e definitivo da empresa, com as necessárias adaptações, o procedimento previsto para o despedimento colectivo (n.º 3 do artigo 390.º do Código do Trabalho) não significa que a cessação do contrato de trabalho deixe de o ser na modalidade de caducidade e passe a ser considerada como resolução, mais precisamente, como despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face de todo o exposto, considerando que a cessação do contrato de trabalho da trabalhadora grávida ..., na sequência do encerramento total e definitivo do estabelecimento da ..., L.^{da} onde trabalhava, subsequente à declaração de insolvência daquela empresa, não é abrangida pela previsão do artigo 51.º do Código do Trabalho, regulamentado pelo artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, o qual é aplicável apenas nos casos de

cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, a CITE delibera não emitir o parecer solicitado pela administradora de insolvência por considerar que, no caso vertente, o mesmo não é exigível.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE MAIO DE 2006

PARECER N.º 43/CITE/2006

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 47 – DL/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 19 de Maio de 2006, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., nos termos referidos em epígrafe, por parte da ..., S.A.
- 1.2. A trabalhadora exerce as funções de responsável de zona de caixas e trabalha naquela entidade empregadora desde 23 de Maio de 1988.
- 1.3. Por despacho do director da loja, datado de 2 de Dezembro de 2005, foi determinada a abertura de processo disciplinar em relação à referida trabalhadora e foram designados os instrutores.
- 1.4. Por despacho do instrutor, datado de 7 de Dezembro de 2005, foi determinado *por se revelar necessário à fundamentação da nota de culpa* proceder a *processo prévio de inquérito*.
- 1.5. A nota de culpa foi recebida pela arguida em 22 de Abril de 2006, conforme informação constante na carta que a acompanhava (vd. cópia na folha 224 do processo) e reporta a factos ocorridos nos dias 22, 23 e 25 de Outubro de 2004, que se prendem com indícios de *prática concertada, nomeadamente por funcionários afectos à secção de perfumaria, de actos destinados a desvalorização não autorizada dos preços de alguns produtos e venda dos mesmos com violação dos procedimentos relativos ao pagamento de produtos com vales de desconto*.
- 1.6. A trabalhadora respondeu à nota de culpa em 5 de Maio de 2006, arguindo a caducidade do direito de acção disciplinar e a prescrição da infracção. Todavia, para além disso, a trabalhadora arguida contraditou os factos vertidos na nota de culpa e solicitou a realização de diligências probatórias.
- 1.7. As diligências probatórias foram realizadas, com excepção de uma que foi indeferida pelo instrutor do processo.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Verifica-se, nos termos do n.º 2 do artigo 372.º do Código do Trabalho, que ocorreu a prescrição da infracção disciplinar por ter decorrido mais de um ano sobre a prática dos referidos factos.

De facto, entre a data da prática dos factos: 22, 23 e 25 de Outubro de 2004¹ e a data da decisão de abertura do processo disciplinar², 2 de Dezembro de 2005, decorreram cerca de 13 meses.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao que precede, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora lactante, na empresa ..., S.A., ... por considerar que, no caso *sub judice*, a aplicação da 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 7 DE JUNHO DE 2006

¹ Cfr. artigos 54, 79, 87, 109 e 113 da nota de culpa, a folhas 216 e 218 a 220 do processo disciplinar.

² Cfr. cópia da decisão do responsável pela entidade empregadora, datada de 2 de Dezembro de 2005.

PARECER N.º 44/CITE/2006

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 49 – FH/2006

I – OBJECTO

1.1. A CITE recebeu do Director do Departamento Administrativo e Financeiro da ..., em 26 de Maio de 2006, pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário, apresentado pela trabalhadora com a categoria de jurista, ..., integrada no Departamento de Supervisão de Organismos Investimentos Especiais e Gestão de Carteiras.

1.1.1. O conteúdo do requerimento de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora, datado de 2 de Maio de 2006, é, em síntese, o seguinte:

- Tem quatro filhos menores com seis, quatro e dois anos;
- Os menores fazem parte do seu agregado familiar e o pai tem actividade profissional, sendo Vereador da ...;
- A presença da mãe é imprescindível ao acompanhamento dos filhos, não existindo outra solução no seio da família;
- Assim, e a partir de 2 de Junho de 2006, solicita o seguinte horário, pelo prazo de três anos consecutivos:

De segunda-feira a sexta-feira às 10h00 às 13h00 e das 13h30 às 17h30.

1.1.2. Da intenção de recusa, com data de 19 de Maio de 2006, consta sucintamente o seguinte:

- A trabalhadora tem quatro filhos menores, com idades compreendidas entre os dois e os seis anos, fazendo estes parte do seu agregado familiar, e tendo o pai actividade profissional como Vereador da ...;
- Alega a trabalhadora que a sua presença é imprescindível ao acompanhamento dos filhos menores não existindo, no seio da família, outra solução, pelo que solicitou à empresa que, a partir de 2 de Maio de 2006, o seu período normal de trabalho passasse a ser o seguinte:

Segunda-feira a sexta-feira das 10h00 às 13h00 e das 13h30 às 17h30, com intervalo de descanso entre as 13h00 e as 13h30, durante o período de três anos consecutivos;

- No dia 2 de Maio de 2006, os superiores hierárquicos da trabalhadora deram parecer desfavorável ao seu pedido, nos seguintes termos:

Tendo em consideração, por um lado, as necessidades prementes do Departamento em matéria de recursos humanos e, por outro, o desempenho insatisfatório da colaboradora, entendo dever ser indeferido o pedido em causa, salvo decorrência legal em contrário.;

- Tendo presente o leque de actividades do ..., a trabalhadora tem essencialmente por funções:
 - a) Os processos de registos de sociedades de capital de risco;
 - b) Os processos de registo de fundos de capital de risco e autorização de fundos de titularização de créditos e de fundos de investimento imobiliário, bem como, alterações aos respectivos documentos constitutivos;
 - c) Registo de cláusulas contratuais gerais de gestão de carteiras;
 - d) Registo de regulamentos internos;
- Nos termos do contrato de trabalho celebrado, o período normal de trabalho semanal é de 35 horas, repartido igualmente de segunda-feira a sexta-feira;
- O Conselho Directivo emitiu uma Ordem de Serviço estabelecendo que o horário de funcionamento diário da ... está compreendido entre as 8h00 e as 20h00 e que, dentro do horário de funcionamento, existem horários de trabalho diferenciados, totalizando 35 horas semanais, distribuídos igualmente pelos cinco dias da semana;
- Dessa Ordem de Serviço constam um conjunto de horários diferenciados, adequados ao exercício de funções, cabendo a cada Director de Departamento identificar, a cada momento e por trabalhador, qual dos horários aprovados deve vigorar;
- Pelo Director da trabalhadora, foi indicado que esta desempenharia as suas funções no seguinte horário: das 9h00 às 12h30 e das 14h00 às 17h30, sendo-lhe permitida tolerância de entrada até às 9h30, desde que devidamente compensada na saída;
- As funções desempenhadas pela trabalhadora exigem, a todo o tempo, trabalho em equipa. As equipas são compostas por um jurista e um economista;
- A trabalhadora demonstra uma autonomia limitada para desenvolver as tarefas que lhe são cometidas e comete demasiados erros de apreciação dos processos, mesmo quanto a processos que encerram menor grau de dificuldade, conforme decorre da sua avaliação de desempenho;

- Por estes motivos, o trabalho desenvolvido pela trabalhadora exige permanente acompanhamento e coordenação do Director de Departamento, bem como apoio técnico de outros colegas;
- Tal acompanhamento e coordenação só poderão ocorrer durante o horário normal de trabalho, período em que quer o director quer os restantes colegas estarão presentes, e não durante o intervalo de descanso para o almoço;
- O horário estabelecido para a trabalhadora foi também estabelecido para os restantes técnicos no ..., pelas mesmas razões;
- Atendendo ao horário de funcionamento da ..., à natureza das atribuições que lhe estão cometidas e às funções desenvolvidas pela trabalhadora, o horário fixado é o necessário e o exigível para o bom funcionamento da instituição;
- Se a trabalhadora não cumprir o horário de trabalho que lhe foi definido prejudica gravemente o cumprimento das suas funções, atrasa o trabalho dos colegas que formam equipa consigo, inviabiliza eventuais necessidades de contacto com as entidades por que é responsável, prejudicará o andamento célere dos processos e do trabalho em geral do Departamento e a imagem da instituição;
- Para otimizar o cumprimento das suas atribuições legais, a ... criou um sistema integrado de horários, para que funcione como um todo perfeitamente engrenado;
- A ausência da trabalhadora no horário que lhe foi definido compromete a produtividade da ..., uma vez que as funções dos vários trabalhadores são um esforço conjunto com vista a um fim comum de relevante interesse público, atrasando ou impedindo a realização de determinadas tarefas em tempo útil;
- Não é possível a substituição da trabalhadora, pois as matérias que lhe estão atribuídas são de natureza técnica muito específica e exigem uma preparação e um estudo contínuo dos assuntos, assim como, tendo estes assuntos continuidade, exigem um acompanhamento diário e constante e só quem lida com o processo, desde o início, poderá saber em que fase está e o que haverá a fazer;
- A trabalhadora não tem necessidade de flexibilidade de horário porque a ... permite uma tolerância de entrada até às 9h30, esta reside próximo do seu local de trabalho, tem direito a um lugar de estacionamento no seu local de trabalho, com toda a probabilidade os seus filhos estão em creches ou acompanhados em casa por empregadas contratadas para o efeito, e o seu marido, como Vereador, presume-se que terá o regime regra de isenção de horário de trabalho;
- A ... recusa o pedido de flexibilidade formulado porquanto considera não estarem reunidos os pressupostos necessários para o seu deferimento.

- 1.1.3. Em 24 de Maio de 2006, é recebida na ... a apreciação escrita da trabalhadora à exposição dos motivos, cujo conteúdo é sucintamente o seguinte:
- Toda a fundamentação encontra-se inquinada pelo facto de a intenção de recusa decorrer, na realidade, da vontade da entidade empregadora em prosseguir uma política de perseguição à trabalhadora, com vista a que esta a abandone;
 - Resulta dos documentos que a intenção de recusa é um castigo para o pretense desempenho insatisfatório sancionando, fora do âmbito de um processo disciplinar, o que entende ser o incumprimento ou cumprimento defeituoso das obrigações da trabalhadora;
 - Da existência de tolerância até às 9h30 só se pode retirar que o período das 9h00 às 9h30 não é imprescindível à laboração da entidade empregadora;
 - Três dos quatro filhos já frequentam a escola e um fica em casa aos cuidados de uma empregada doméstica;
 - Durante o período da manhã, é necessário levar os três filhos à escola, que tem início às 9h00, e aguardar a chegada da empregada que ocorre apenas às 9h15. É o marido da trabalhadora que aguarda a chegada da empregada, enquanto a trabalhadora vai levar os outros três filhos à escola, invertendo-se por vezes os papéis;
 - Os horários descritos não são fixos, há demoras na chegada à escola, atendendo à idade das crianças, ou há necessidade de trocar com as educadoras impressões sobre as crianças. A empregada, que vive na margem sul do Tejo, nem sempre chega a horas;
 - O próximo ano lectivo agravará o horário da trabalhadora, uma vez que as duas filhas mais velhas passam a frequentar a escola básica que se situa mais longe da residência, ficando a filha de quatro anos no infantário e o mais novo em casa, mais um ano;
 - Na prática, a trabalhadora está impossibilitada de chegar ao local de trabalho antes das 9h45/10h00;
 - O parque de estacionamento da entidade empregadora encerra às 9h00, conforme a Ordem de Serviço n.º ..., o que impossibilita a utilização de viatura própria que poderia permitir chegar antes;
 - Ao fixar as 10h00, a trabalhadora apenas quis que a sua hora de entrada fosse certa e previsível, cobrindo eventuais demoras nas tarefas matinais;
 - A trabalhadora não faz atendimento ao público nem tem necessidade de praticar qualquer acto entre as 9h30 e as 10h00, não

existindo quaisquer reuniões, tarefas ou compromissos preestabelecidos neste horário;

- O estabelecimento não fecha para o almoço;
- É prática comum existir acumulações de funções com a docência, o que implica a ausência prolongada do local de trabalho;
- Há mesmo directores que não se encontram no estabelecimento durante toda a manhã;
- Nunca a trabalhadora foi impedida, desde o nascimento dos filhos, de praticar o horário de entrada necessário ao seu acompanhamento, havendo outras trabalhadoras no mesmo Departamento que praticam horário diferenciado em consequência da maternidade;
- O trabalho prestado exige o concurso de uma equipa e a coordenação das chefias, sendo que os trinta minutos em questão pouco contribuirão ou limitarão a prestação do trabalho em tais condições;
- Um grande número de processos é atribuído a apenas um técnico. E os processos que são atribuídos a duas pessoas, um jurista e um economista, não são, por regra, analisados em simultâneo, realizando cada um o seu trabalho para posterior confronto e articulação;
- As funções desempenhadas não exigem a simultaneidade da presença física da equipa, mas a existência de momentos de articulação e finalização do trabalho, que os 30 minutos não impedem;
- A trabalhadora elabora muitas informações e outros trabalhos técnicos sozinha, que posteriormente são submetidos directamente às chefias;
- Quanto à articulação com a chefia, os 30 minutos em litígio não afectam o exercício dos poderes de direcção dos superiores hierárquicos, tanto mais que não há qualquer reunião aprazada entre as 9h30 e as 10h00;
- O contacto com entidades externas não fica impedido, sendo prática comum que os contactos se façam a partir das 10h00, porquanto só a partir dessa hora está garantida a presença dos interlocutores, nomeadamente directores e administradores das entidades supervisionadas.

1.2. São juntos ao processo os seguintes documentos:

- Ordem de Serviço n.º ...;
- Ordem de Serviço n.º ...;
- Contrato individual de trabalho.

1.3. A empresa submete o presente processo à CITE, em 26 de Maio de 2006.

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 a concretização dos princípios constitucionais enunciados, e sob a epígrafe *Tempo de trabalho*, prevê o artigo 45.º do Código do Trabalho (CT), o direito de o trabalhador, com um ou mais filhos menores de doze anos, trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

O direito enunciado encontra-se regulamentado, para os trabalhadores com contrato individual de trabalho¹, nos artigos 78.º a 82.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, aí estabelecendo-se as regras respeitantes ao seu exercício.

2.2.1. Por determinação do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

Também, por determinação do mesmo normativo, a flexibilidade de horário deve:

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

O regime de trabalho com flexibilidade de horário, referido neste normativo deve, por determinação do seu n.º 5, ser elaborado pelo empregador.

¹ Vide artigos 1.º, 110.º e seguintes da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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 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 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.

2.2.3. 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 ... 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 pedido formulado pela trabalhadora, como da intenção de recusa emitida pela empresa, e respectiva apreciação escrita à exposição de motivos.

2.3.1.1. Quanto ao pedido formulado pela trabalhadora, esta requer a atribuição de um horário das 10h00 às 13h00 e das 13h30 às 17h30, com intervalo de descanso entre as 13h00 e as 13h30.

A trabalhadora cumpre as formalidades estabelecidas na lei, relativamente à elaboração do seu pedido.

² Vide os n.ºs 6 e 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

³ Vide o n.º 3 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

O seu horário actual inicia-se às 9h00, com tolerância de entrada de 30 minutos, até às 12h30 e das 14h00 às 17h30.

2.3.1.2. Quanto à intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora, alega estas necessidades prementes do Departamento em matéria de recursos humanos, consubstanciada na:

- a) Necessidade de trabalho em equipa, em virtude das funções desempenhadas pela trabalhadora;
- b) Autonomia limitada da trabalhadora para desenvolver as suas tarefas, cometendo demasiados erros de apreciação dos processos, conforme avaliação de desempenho;
- c) Necessidade de acompanhamento permanente e coordenação do Director do Departamento, que não pode ocorrer no intervalo de descanso para o almoço;
- d) No facto de este horário fixado ser o exigível e necessário para o bom funcionamento da Instituição;
- e) No facto de o não cumprimento deste horário prejudicar o cumprimento das funções que estão cometidas à trabalhadora, atrasar o trabalho dos outros elementos que formam equipa com ela, inviabilizar eventuais contactos com as entidades por que é responsável;
- f) No prejuízo do andamento célere dos processos pelo qual é responsável e da imagem da Instituição;
- g) Impossibilidade de substituição da trabalhadora em virtude da especificidade técnica das matérias que lhe estão atribuídas e que exigem um estudo e uma preparação contínua dos assuntos.

A empresa também alega como motivo para o indeferimento do pedido da trabalhadora o seu desempenho insatisfatório.

2.3.2. Atendendo aos motivos que a entidade empregadora indicou, essencialmente focados na necessidade de trabalho em equipa, não se encontra fundamentada, mas apenas referida essa forma de trabalho, pela qual a trabalhadora parece desenvolver a sua actividade. De facto, nada é referido quanto ao processo a que obedece a execução das tarefas que lhe estão atribuídas e como é que as mesmas são executadas.

Também, nos mesmos termos, não se entende quais as tarefas, de entre as indicadas pela entidade empregadora, ficam inviabilizadas em virtude do horário requerido.

Por último, não são atendíveis como fundamentos de recusa de flexibilidade de horário, o desempenho insatisfatório da trabalha-

dora, ou a existência de uma autonomia limitada para desenvolver tarefas, cometendo demasiados erros e precisando de acompanhamento e coordenação permanente do Director de Departamento e apoio técnico de outros colegas.

Por estes motivos, não se encontra devidamente fundamentada a recusa com base em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento do Departamento da ..., a que pertence a trabalhadora, nem à impossibilidade de substituir a trabalhadora, uma vez que a sua indispensabilidade advém da especificidade técnica das matérias que trata, e não está fundamentado em que medida o horário requerido poderá afectar o desempenho da trabalhadora, ao ponto de ser necessária a sua substituição.

- 2.3.3. Refere-se ainda que da análise da Ordem de Serviço n.º ..., sobre horários de trabalho e acesso às instalações, resulta que a ... tem em vigor sete possibilidades de horário de trabalho fixos e, nos termos indicados na intenção de recusa apresentada, cabe a cada Director de Departamento identificar, a cada momento e por trabalhador, qual dos horários aprovados deve vigorar.

Assim, e estando reunidos os requisitos legais para requerer a flexibilidade de horário, assim como o cumprimento das regras sobre essa flexibilidade, conforme indicado no ponto 2.2.1. deste parecer, a entidade empregadora só poderia recusar o seu exercício, se devidamente fundamentado num dos motivos legalmente atendíveis, o que não se verifica.

- 2.3.4. Por último, chama-se a atenção para o facto de a lei não exigir que o trabalhador com filhos menores de doze anos fundamente o grau de necessidade do seu pedido, mas exigir que solicite um horário que não ultrapasse as regras instituídas para a flexibilidade do mesmo.

Esses pressupostos encontram-se cumpridos pela trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Pelas razões indicadas nos pontos antecedentes, a CITE emite parecer prévio desfavorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, nos termos requeridos pela trabalhadora

...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 8 DE JUNHO DE 2006

PARECER N.º 45/CITE/2006

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, 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 48 – DP/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 23 de Maio de 2006, a CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego recebeu um pedido de parecer nos termos da legislação mencionada em epígrafe, formulado pela empresa ... – Sociedade Unipessoal, L.^{da}, quanto à trabalhadora puérpera ...
- 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 Maio de 2006, os serviços da CITE enviaram ofício à trabalhadora e à empresa a solicitar esclarecimentos sobre o facto de não constar do processo disciplinar a resposta à nota de culpa, tendo esta Comissão recebido, apenas, um fax do representante legal da empresa a informar que a trabalhadora não respondeu à nota de culpa nem requereu quaisquer diligências probatórias.
- 1.4. A nota de culpa enviada à trabalhadora em 28 de Abril de 2006 e recebida por esta em 2 de Maio de 2006 integra, em síntese, as seguintes acusações:
 - 1.4.1. A arguida foi admitida ao serviço da arguente para exercer as funções inerentes à categoria de escriturária no departamento de recursos humanos.
 - 1.4.2. *De entre as principais tarefas e responsabilidades da Arguida está, entre outras, a do processamento mensal dos salários de todos os trabalhadores da Arguente.*
 - 1.4.3. *Enquanto trabalhadora da Arguente incumbida da tarefa de processamento de salários dos trabalhadores, a Arguida sabe que o montante do subsídio de refeição apenas é devido aos trabalhadores por cada dia de trabalho efectivamente prestado e não quando os mesmos se encontram de férias ou quando impossibilitados de prestar temporariamente os seus serviços por motivo de doença.*
 - 1.4.4. *... para a quase totalidade dos trabalhadores da Arguente, a Arguida sempre processou os salários de forma a incluir neles os montantes dos subsídios de alimentação correctos ...*

- 1.4.5. No dia 14 de Fevereiro de 2006, a arguida iniciou o gozo de licença por maternidade, tendo as tarefas relativas ao processamento de salários passado a ser desempenhadas pela Directora de Recursos Humanos.
- 1.4.6. *Na segunda semana do mês de Abril de 2006, a Directora de Recursos Humanos efectuou ... um controlo dos dias de férias gozados por todos os trabalhadores da Arguente ..., durante o ano de 2005 e 2006, e detectou que a arguida, no processamento da sua remuneração referente aos meses de Julho, Agosto, Outubro e Dezembro de 2005 e Janeiro de 2006, incluiu o valor do subsídio de refeição nos dias em que gozou férias ou esteve em situação de incapacidade para o trabalho por estado de doença.*
- 1.4.7. Com a conduta indicada no ponto n.º 1.4.6. do presente parecer, a arguida veio, assim, a apropriar-se, ilicitamente, da importância de € 94,26.
- 1.4.8. *Também no processamento dos salários do marido a Arguida processou valores de subsídio de refeição referentes a dias em que aquele se encontrou a gozar férias, durante o ano de 2005/2006.*
- 1.4.9. A trabalhadora com a conduta referida no ponto n.º 1.4.8. do presente parecer, provocou prejuízo patrimonial à arguente no valor de € 94,29.
- 1.4.10. A arguida com o seu comportamento violou o dever de lealdade e honestidade a que está obrigada perante a arguente, impostos pelo n.º 1 do artigo 121.º e a alínea e) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, constituindo justa causa de despedimento nos termos do n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho, sendo intenção da empresa proceder ao seu despedimento.
- 1.4.11. A trabalhadora arguida não respondeu à nota de culpa nem requereu quaisquer diligências probatórias, apesar de ter sido devidamente notificada para o fazer.

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 como foi conduzido o processo disciplinar, bem como se foi comprovada a acusação que impende sobre a trabalhadora, de modo a apurar-se se foi ilidida a presunção legal pela empresa, tal como previsto no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

Com efeito:

- 2.2. A entidade patronal acusa a trabalhadora arguida de incluir o valor do subsídio de refeição na remuneração relativa aos meses em que esta gozou férias ou esteve em situação de incapacidade para o trabalho por estado de doença, bem como ainda de processar o valor do referido subsídio na remuneração referente aos meses em que o marido gozou férias, durante o ano de 2005/2006.

No entanto, os recibos de remuneração juntos ao processo disciplinar, por si só, não constituem prova suficiente para comprovar os factos alegados pela arguente.

Para comprovação de tal, a arguente deveria, também, entre outros, ter junto aos autos cópia dos mapas de férias respeitantes aos anos em causa, cópia dos certificados de incapacidade para o trabalho por estado de

doença da trabalhadora e cópia dos mapas de assiduidade da arguida e do seu marido, relativos aos períodos indicados, ou produzir prova testemunhal que viesse a corroborar o que refere, o que não sucedeu.

- 2.3. Assim, e tendo em consideração o apontado em 2.2. do parecer, não se encontram reunidos os pressupostos que possam levar ao despedimento da trabalhadora em questão, dado a empresa não ter 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 ... – Sociedade Unipessoal, 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 prescrito no n.º 1 do artigo 27.º do Código do Trabalho, sendo o parecer da CITE desfavorável ao despedimento da trabalhadora puérpera ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 8 DE JUNHO DE 2006, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA

PARECER N.º 46/CITE/2006

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 46 – DL/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 18.05.2006, a CITE recebeu da Senhora Dr.^a ... da Sociedade de Advogados ... & Associados, em representação da empresa ..., S.A., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A arguente dedica-se à importação e comercialização de vestuário da marca ..., e tem lojas disseminadas por todo o país do Minho ao Algarve.
- 1.3. *A arguida exerce funções de Gerente / Encarregada da Loja ..., da Arguente, sita ao Centro Comercial ...e, em 02.11.2005, em final de período de gravidez, e, antecipando a colmatação do seu lugar, originada pelo gozo da inerente licença de maternidade, dirigiu ao Director Comercial carta, na qual expunha a sua opinião sobre quem deveria substituí-la durante a aludida ausência, (a sua colega ...).*
- 1.4. *O Director Comercial da arguente entendeu não ser esta a escolha que melhor salvaguardava os interesses da empresa e, nessa conformidade, indicou para tal efeito a Gerente / Encarregada da loja ... do Centro Comercial ...*
- 1.5. *Após o nascimento da filha da Arguida, e já no início do mês de Dezembro de 2005, três funcionárias da loja ... do C. C. ... (a ..., a ... e a ...) foram visitá-la à sua residência.*
- 1.6. *O empregador acusa a trabalhadora arguida de nessa visita ter encaminhado a conversa para assuntos de trabalho, aliciando as referidas funcionárias a retirarem da Loja ... do C. C. ... algumas peças de vestuário, a fim de num próximo inventário de loja virem a ser detectadas tais faltas, com isto pretendendo atingir a idoneidade de quem a substituíra, bem como de quem se opusera à solução substitutiva por si propugnada.*
- 1.7. *A empresa acusa ainda a trabalhadora de afirmar que enquanto gerente / encarregada daquela loja nunca tal tinha sucedido, pelo que a acontecer tal facto na sua ausência o seu trabalho seria valorizado, assim como lhe seria dada razão no que respeitava à proposta por si formulada em termos de substituição.*

- 1.8. A empresa conclui que *a arguida violou vários deveres e que está obrigada, nos termos do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, desde logo o dever de probidade, (...) e o dever de lealdade, (...) cuja violação, in casu, gerou a total quebra da indispensável confiança entre trabalhador e empregador para a subsistência da relação jus laboral, pelo que, o comportamento da Arguida pela sua gravidade e consequências torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.*
- 1.9. A trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa, defendendo-se com a caducidade do procedimento disciplinar e refutando totalmente as acusações que lhe são imputadas pela empresa, concluindo pelo arquivamento do procedimento disciplinar.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. No caso *sub judice*, coloca-se uma questão prévia, que diz respeito à caducidade do procedimento disciplinar, relativamente à alegada infracção de que é acusada a trabalhadora arguida.
 - 2.1.1. Com efeito, refere o n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho que *o procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes aquele em que o empregador ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.*
 - 2.1.2. O artigo 412.º do mesmo Código, que estabelece que não pode mediar *mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa*, parece não se aplicar no caso *sub judice*, por não ter havido instauração de procedimento prévio de inquérito, apesar de tal ter sido incorrectamente mencionado nos autos de declarações, uma vez que foram efectuados em data posterior à resposta à nota de culpa.
 - 2.1.3. De facto, tendo a empresa conhecimento da alegada infracção disciplinar, através do depoimento escrito efectuado por duas trabalhadoras, em 19.01.2006, e tendo sido aberto o procedimento disciplinar 61 dias depois, parece ter ocorrido a caducidade do mesmo.
 - 2.1.4. Mas, e ainda que assim não fosse, afigura-se prudente apreciar a questão de fundo.
- 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 empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

- 2.3. Os depoimentos de algumas colegas de trabalho, que visitaram a arguida referem o seguinte:
- 2.3.1. A colega ... afirmou que *a Arguida propôs à Depoente e às suas Colegas que fizessem desaparecer algumas peças do armazém da loja, situado no seu interior, para que num futuro inventário tal falta fosse detectada. Esclareceu que não pode precisar em que termos tal proposta foi concretamente formulada pela Arguida.*
- 2.3.2. A colega ... afirmou que *a Arguida disse que se desaparecessem uma ou duas peças no final do inventário não fazia mal.*
- 2.3.3. A colega ... afirmou que *a Arguida propôs à Depoente e às restantes Colegas, que retirassem algumas peças da loja, para que no inventário a respectiva falta fosse detectada.*
- 2.3.4. A colega ... visitou a arguida a hora diferente do mesmo dia em que as suas outras colegas a visitaram, tendo-lhes explicado onde se situava a casa da sogra da arguida, onde esta se encontrava e afirmou que *durante a sua visita, a Arguida não teve qualquer conversa com a Depoente do teor daquela que as suas Colegas alegam ter ocorrido durante a visita delas, e considera que uma conversa do teor da relatada nos autos, a ter ocorrido, teria necessariamente de ter acontecido consigo, porquanto já trabalha com a Arguida desde 2003 e existe uma relação de grande confiança entre ambas.*
- 2.4. Os depoimentos das colegas da arguida revelam várias incoerências e contradições, no que respeita ao conteúdo das alegadas propostas da arguida, ao modo como foram apresentadas e ao objectivo pretendido com as mesmas, que tornam a produção de prova pouco convincente e nada segura.
- 2.5. Por estas razões, o depoimento da colega ..., que visitou a arguida ao mesmo tempo que as outras colegas ..., ... e ..., conforme estas declararam, tornava-se mais importante, pelo que tendo aquela sido arrolada como testemunha pela arguida, deveria ter sido ouvida.
- 2.6. Dos elementos constantes do processo não se vislumbra que o comportamento da trabalhadora arguida, que estava em casa no pleno gozo da sua licença de maternidade e que foi visitada por quatro colegas, pudesse, através de uma conversa, gerar uma infracção disciplinar de tal modo grave que pudesse desencadear o seu despedimento com justa causa.
- 2.7. Com efeito, não se verifica que o comportamento da trabalhadora arguida pela sua gravidade e consequências tenha tornado imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, nos termos do artigo 396.º do Código do Trabalho.

- 2.8. 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 8 DE JUNHO DE 2006

PARECER N.º 47/CITE/2006

Assunto: Não exigibilidade de parecer prévio no caso de recusa por parte da entidade empregadora em aceitar a mudança de turno requerida por uma trabalhadora
Processo n.º 50 – FH/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 29.05.2006 a CITE recebeu da ..., L.^{da}, um pedido de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora ...
- 1.2. A trabalhadora tem a categoria profissional de Operadora Especializada, exerce funções na área de papeleria, e pratica o horário das 13 às 23 horas.
- 1.3. No requerimento que dirigiu à empresa, a trabalhadora solicita que lhe seja permitido ... *trabalhar com flexibilidade de horário pelo prazo máximo previsto na al. a) do n.º 1 do art.º 80.º da Lei 35/04, escolhendo para o efeito o horário das 8h00 às 18h00, com o intervalo de refeição das 13h00 às 15h00.*
- 1.4. Fundamenta o seu pedido do seguinte modo:
 - 1.4.1. Tem a seu cargo duas filhas de idade inferior a 12 anos, que fazem parte do seu agregado familiar.
 - 1.4.2. O pai das crianças é agente da ... e pratica um horário por turnos.
 - 1.4.3. O horário das 13 às 23 horas não lhe permite ir buscar as filhas aos estabelecimentos que frequentam uma vez que encerram às 19 horas.
 - 1.4.4. O horário que anteriormente praticava (das 8 às 13 horas e das 15 às 18 horas) permitia-lhe ir recolher as filhas aos estabelecimentos que frequentam, mas o horário das 13 às 23 horas, ... *que me pretenderam unilateral e ilicitamente impor de todo o não permite.*
- 1.5. A empresa alega que a presença da trabalhadora no horário das 13 às 23 horas é imprescindível, dada a grande afluência de clientes neste horário, ao contrário do que se verifica no período da manhã.
Para comprovar esse facto a empresa junta ao pedido de parecer o mapa do volume de trabalho diário da loja de ... e o mapa do volume de vendas da área da papeleria da mesma loja.
Acresce que é naquele horário que é feita a reposição das mercadorias da área da papeleria.
Estes factores explicam a necessidade de um maior número de trabalhadores no horário das 13 às 23 horas, não se revelando necessário, por outro lado, colocar mais trabalhadores no turno da manhã.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho consagra o direito de os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos trabalharem a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.
- 2.2. Para os trabalhadores não abrangidos pelo regime de trabalho especial para a Administração Pública, as condições de atribuição deste direito encontram-se estabelecidas nos artigos 78.º, 80.º e 81.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
Com as referidas normas pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar (alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa).
Admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004).
- 2.3. A recusa do empregador, nos termos acima referidos, carece, no entanto, de parecer prévio favorável da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
Essa competência encontra-se atribuída à CITE através da alínea *f*) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004.
- 2.4. No caso vertente, porém, não está em causa um pedido de prestação de trabalho com flexibilidade de horário. De facto, a trabalhadora requereu uma alteração do seu horário de trabalho, isto é, a mudança do turno da noite para o turno da manhã, não obstante o tenha feito invocando o artigo 45.º do Código do Trabalho e o artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, os quais apenas contemplam a prestação de trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.
- 2.5. A lei não prevê a obrigação de o empregador solicitar o parecer da CITE nos casos de recusa de alteração do horário de trabalho.
A legislação acima referida apenas contempla as situações de intenção de recusa do empregador em conceder a prestação de trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário, situações cujo conteúdo se encontra definido nos artigos 78.º e 79.º da Lei n.º 35/2004, não podendo considerar-se abrangidas pelas referidas disposições legais as situações como a que é apresentada pela trabalhadora.
- 2.6. A trabalhadora alega que a mudança para o horário actual lhe foi imposta unilateral e ilicitamente, mas, de facto, essa mudança faz parte do modo de organização do trabalho existente na empresa, isto é, o regime de turnos no qual a trabalhadora está inserida, conforme consta da cópia do mapa de horário de trabalho que a empresa juntou ao pedido de parecer.

Dado que o período de funcionamento ultrapassa os limites máximos dos períodos normais de trabalho, uma vez que decorre entre as 9 e as 23 horas, o trabalho é prestado em regime de turnos, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 189.º do Código do Trabalho. Considera-se, assim, que a alteração do horário não se revela contrária às condições de trabalho às quais a trabalhadora está sujeita.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face de todo o exposto, a CITE delibera não se pronunciar sobre a intenção de recusa da empresa ..., L.^{da}, em conceder à trabalhadora ..., a alteração do horário de trabalho requerida pela mesma, uma vez que a lei não contempla a obrigação de o empregador solicitar, neste caso, a emissão de parecer prévio desta Comissão.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27 DE JUNHO DE 2006

PARECER N.º 48/CITE/2006

Assunto: Parecer nos termos dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 52 – FH/2006

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu do ..., em 7 de Junho 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 6 de Maio de 2006, consta que requer *que lhe seja concedida a flexibilização de horário de trabalho ao abrigo da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, (artigos 79.º e 80.º), em virtude de ter 2 filhos menores (5 e 10 anos) a cargo, aos quais necessita de prestar assistência. O período pretendido é por 2 anos no horário das 9h às 17h tendo como barra fixa das 10h-12h e das 14h-16h30m, com hora de almoço entre as 13h e as 14h.*
- 1.4. 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 e juntou fotocópia do bilhete de identidade do filho de 10 anos e do boletim de nascimento do filho de 5 anos.
- 1.5. A trabalhadora recebeu pessoalmente e tomou conhecimento da resposta ao requerimento que continha a intenção de recusa por parte da entidade empregadora, rubricando-a, em 23 de Maio de 2006.
A recusa da directora do ... fundamenta-se no seguinte: *a técnica presta serviço no âmbito das suas competências de atendimento ao público e sendo o horário de funcionamento do ... das 9 horas às 17,30 horas, sem interrupção, considero não existirem condições para a prática de horário flexível. (...) Existem apenas mais duas técnicas no atendimento, sendo que uma está afecta ao núcleo da oferta, tendo-se já verificado situações de estrangulamento no atendimento dado que a técnica ... já usufruía da prática de horário flexível, situação esta difícil de gerir numa unidade orgânica que tem de estar aberta ao público sem interrupção no seu horário normal e que conta com um número limitado de funcionários.*
- 1.6. A trabalhadora, de acordo com informação constante no processo, não se pronunciou sobre a exposição de motivos apresentada pela entidade empregadora.

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 para horário a tempo parcial ou para regime de flexibilidade de horário.

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

- 2.3. Analisadas as peças processuais, verifica-se que o requerimento da trabalhadora cumpre o preceituado na alínea *b*) do n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, pois a trabalhadora solicita flexibilidade na hora de entrada e na hora de saída, garantindo a sua presença em dois períodos com barra fixa, das 10h às 12h e das 14h às 16h30.

Assim, verificando-se que a requerente se encontra sujeita a prestar a sua actividade diária durante sete horas e que o serviço de atendimento ao público decorre, ininterruptamente, das 9h às 17h30, facilmente se conclui que a trabalhadora nunca poderia encontrar-se presente durante todo o período de duração do atendimento, ou seja, durante oito horas e trinta

minutos por dia, uma vez que ultrapassaria o seu período normal de trabalho diário e sem qualquer pausa.

Ora, o argumento que a entidade empregadora apresenta como justificativo para recusar o solicitado pela trabalhadora prende-se, precisamente, com o facto de apenas duas trabalhadoras prestarem atendimento aos utentes do serviço, atendimento esse que é, como referido, ininterrupto entre as 9h e as 17h30m.

Admitindo, tal como refere a directora do ..., que é difícil a gestão de um serviço de atendimento com apenas duas trabalhadoras, também é verdade que a duração do horário de trabalho de cada uma delas, que é de sete horas diárias, não se coaduna com a presença de ambas durante oito horas e trinta minutos.

Assim, 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 entanto, com um caso em que não se afigura que a motivação da recusa apresentada se fundamente em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento do serviço, nem na impossibilidade de substituição da trabalhadora se esta for indispensável, o que, aliás, nem sequer é alegado pela entidade empregadora, porquanto não é realizada qualquer demonstração cabal tal como tem sido exigido em situações idênticas.

- 2.4. Atendendo ao exposto, considera-se como não comprovado que o horário pretendido pela trabalhadora colida com o funcionamento do serviço, nomeadamente com eventual criação de escala para atendimento ao público.

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 27 DE JUNHO DE 2006

PARECER N.º 49/CITE/2006

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, 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 53 – DP/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 14/06/06, a CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego recebeu um pedido de parecer nos termos da legislação mencionada em epígrafe, formulado pela ..., quanto à sua trabalhadora puérpera ...
- 1.2. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida.
- 1.3. Em 20/06/06, os serviços da CITE enviaram ofício à trabalhadora e à empresa a solicitar esclarecimentos sobre o facto de não constar do processo disciplinar a resposta à nota de culpa e a solicitar o envio de cópia do talão do registo e do aviso de recepção que enviou a nota de culpa à trabalhadora, dado não constar dos autos tal documentação.
Posteriormente, a nota de culpa foi localizada no processo e a arguente foi contactada telefonicamente, em 21/06/06, para enviar à CITE apenas a cópia do talão do registo e do aviso de recepção que enviou a nota de culpa à trabalhadora.
No mesmo dia, a Senhora D.^a ... informou que a arguente pratica um horário de funcionamento entre as 9h30 e as 23h30, e que a trabalhadora efectua a sua prestação de trabalho por turnos rotativos, no horário compreendido entre as 7h30 e as 12h30 e as 20h30 e as 23h30, ou entre as 12h00 e as 20h00. Mais informou que a trabalhadora, durante o ano de 2005, gozou férias no período compreendido entre 02/09/05 e 12/09/05.
A informação supra-referida foi enviada, por escrito, à CITE em 22/06/06.
- 1.4. Em 23/06/06, os serviços da CITE receberam carta da arguente a enviar a documentação solicitada.
- 1.5. A nota de culpa enviada à trabalhadora, em 21/04/06, e recebida por esta em 24/04/06, integra, em síntese, as seguintes acusações:
 - 1.5.1. A arguida foi admitida ao serviço da arguente, em 01/07/05, para exercer as funções correspondentes à categoria profissional de empregada de balcão.
 - 1.5.2. *Além da função de Empregada de Balcão, a arguida exercia ainda o cargo de Vice-Presidente Administrativa, desde 30/01/2004.*

- 1.5.3. À trabalhadora competia, *entre outras funções, efectuar o aprovisionamento da máquina de tabaco, bem como efectuar as respectivas encomendas*, sem qualquer tipo de controlo por parte dos membros da direcção.
- 1.5.4. *Após o fornecedor do tabaco chamar à atenção para uma descida drástica nas encomendas e aquando da elaboração do relatório e contas do ano 2005*, foram verificadas as contas relativas às receitas e despesas com o tabaco, tendo sido constatado um saldo negativo no valor de 367,10 €.
- 1.5.5. *Foi adquirido mais tabaco do que aquele que foi vendido, durante o ano 2005*, sendo a máquina o único local de armazenamento de tabaco.
- 1.5.6. *... o consumo de tabaco no ano 2005 foi idêntico ao do ano 2004 ... e ... o total de encomendas do ano 2005 foi muito superior ao total do ano 2004.*
- 1.5.7. *As facturas do tabaco foram conferidas e correspondem os cheques passados para pagamento ...*, tendo o fornecedor garantido que os volumes entregues tinham sido confirmados no acto da entrega.
- 1.5.8. A partir da data em que a arguida foi destituída do cargo de Vice-Presidente Administrativa, em 21/10/05, *... as receitas mantiveram-se e as encomendas baixaram drasticamente.*
- 1.5.9. Na reunião ocorrida com a direcção em 09/03/06, a arguida referiu que outras pessoas tiveram acesso à máquina do tabaco, mas as pessoas que mexeram foi a ..., o ... e o ..., *por uma ou duas vezes cada um sempre com outras pessoas por perto.*
- 1.5.10. *A chave da máquina do tabaco estava sempre ao alcance da arguida e era guardada no chaveiro da secretaria.*
- 1.5.11. Durante o tempo em que a arguida exerceu o cargo de Vice-Presidente Administrativa da colectividade, *... saldo do bar foi o pior de sempre*, apresentando um défice de cerca de 1.000,00 € por mês.
- 1.5.12. A arguida, com o seu comportamento, causou prejuízo patrimonial à instituição e nada faz para o minorar, pelo que *... deve a colectividade sancioná-la com a sanção disciplinar mais gravosa ...*, ou seja, o despedimento com justa causa.
- 1.5.13. 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.

- 1.5.14. A trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa e requereu a audição de quatro testemunhas e a entidade patronal arrolou quatro testemunhas para comprovação dos factos imputados à arguida.
- 1.6. Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora alegou, em síntese, que:
- a) sempre desempenhou as suas ... *funções com o maior brio, rigor, empenho, sacrifício, esforço e dedicação à Colectividade*, e que iniciou as suas funções de empregada de balcão e o cargo de Vice-Presidente Administrativa a convite da direcção da instituição;
 - b) o aprovisionamento da máquina do tabaco e das encomendas é da sua competência, mas, por diversas vezes, e durante o tempo em que esteve ausente do serviço, tais funções foram executas por outras pessoas;
 - c) as encomendas de tabaco efectuadas eram controladas pela tesoureira, sendo esta que emitia os cheques para pagamento;
 - d) ... *o montante das encomendas pode ser superior ao das receitas, quando existe bastante produto em stock/máquina, como é costume*;
 - e) o fornecedor do tabaco pode ter entregue facturação a mais e tabaco a menos;
 - f) o facto de faltar a assinatura de quem recebia o tabaco nas facturas impossibilita a confirmação de quem recebia o tabaco e as respectivas quantidades;
 - g) a reunião na qual foi deliberada a destituição da Vice-Presidente Administrativa da colectividade não reuniu quórum suficiente para tal;
 - h) informou os membros da direcção que outras pessoas tiveram acesso à máquina para colocação de tabaco e para obtenção de trocos;
 - i) o Sr. ..., o ... e a Senhora D.^a ... tiveram acesso à máquina, por diversas vezes, para obtenção de trocos, na presença de outras pessoas;
 - j) a ... *chave da máquina ao estar guardada no chaveiro da secretaria estava ao acesso da Vice-Presidente Administrativa, bem como ao alcance de outros que podiam e efectivamente tiveram acesso ... à mesma*;
 - k) a máquina era o único local de armazenamento de tabaco;
 - l) a gestão do bar cabia à direcção da instituição, conforme resulta as actas das reuniões onde o assunto foi tratado.

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 como foi conduzido o processo disciplinar, bem como se foi comprovada a acusação que impende sobre a trabalhadora, de modo a apurar-se se foi ilidida a presunção legal pela empresa, tal como previsto no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

Com efeito:

- 2.2. No que se refere à tramitação do processo disciplinar, constata-se que a trabalhadora arguida requereu a audição de quatro testemunhas, nomeadamente de ..., ..., ... e ..., que não chegaram a ser ouvidas segundo a Senhora Instrutora do processo (Vd. documento constante dos autos identificado como *Análise Global*), devido ao facto de a trabalhadora só ter indicado o nome próprio das testemunhas e que, apesar de ter sido entregue à arguida pela funcionária do bar o número do telefone da Instrutora para que esta viesse a fornecer os restantes elementos das testemunhas, a arguida não providenciou por tal. Ora, a arguente ao não apresentar prova testemunhal

ou documental sobre as diligências que terá encetado nesse sentido, terá a CITE que se pronunciar pela violação das garantias de defesa e do princípio do contraditório, consagrados no n.º 10 da Constituição da República Portuguesa, o que pode conduzir a que o processo disciplinar possa vir a ser declarado inválido pelo Tribunal, de acordo com o artigo 413.º, o n.º 1 do artigo 414.º e a alínea b) do n.º 2 do artigo 430.º do Código do Trabalho.

2.3. Ainda que se considere que as garantias de defesa da arguida e o princípio do contraditório não tenham sido violados, os factos indicados nos pontos n.ºs 29.º e 30.º da nota de culpa não estão devidamente circunstanciados, conforme o exige o n.º 1 do artigo 411.º do Código do Trabalho.

2.4. Independentemente do referido em 2.2. do parecer, e não indicando a nota de culpa a data em que a direcção da instituição tomou conhecimento dos restantes factos de que a trabalhadora vem acusada, designadamente no que respeita ao défice relativo às contas do tabaco, constata-se que a direcção da instituição, nomeadamente o Sr. ..., tomou conhecimento de tal, pelo menos, na data em que a trabalhadora foi destituída pela direcção da colectividade do cargo de Vice-Presidente Administrativa, ou seja, em 21/10/06 (Cfr. depoimento da testemunha ... e fax enviado pela arguente, em 23/06/06).

Desta forma, tendo a direcção da colectividade decidido instaurar à trabalhadora arguida o processo disciplinar em 10 de Abril de 2006, data na qual 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 a esse facto.

2.5. Ainda que não tivesse havido lugar à caducidade do procedimento disciplinar relativamente ao facto indicado no ponto 2.4. do parecer, e sem serem feitos considerandos sobre a discrepância que existe entre o narrado em alguns pontos da nota de culpa e a documentação junta aos autos pela arguente, dos dados do processo resulta que, apesar de a arguida estar incumbida da tarefa de encomendar o tabaco a fornecedores e de aprovisionar a máquina com o tabaco, não se lhe pode imputar a responsabilidade pelo défice nas contas do tabaco, uma vez que, nalgumas ocasiões, foram feitas encomendas pela testemunha ... a pedido da arguida e não foi ouvido o fornecedor de tabaco que comprove o alegado pela arguente nos pontos 5.º e 15.º da nota de culpa. Por outro lado, a trabalhadora não era a única responsável pelas contas do tabaco, conforme resulta do depoimento da testemunha ..., dado que cabia a esta a função de elaborar mensalmente os balancetes e verificar o saldo, e ao ... verificar as contas e informar a direcção da colectividade da sua situação financeira, o que não sucedeu.

Por outro lado, encontrando-se a chave da máquina do tabaco em local onde era possível outras pessoas irem, como sucedeu com a testemunha ... e a testemunha ... que tiveram acesso à mesma na presença de outras pessoas, ainda que para efectuar trocos ou para retirar dinheiro que tinha ficado retido no seu interior, poderia muito bem, durante os períodos de ausência da trabalhadora, mais alguém ter tido acesso à referida máquina.

- 2.6. Assim, tendo em consideração todo o exposto nos pontos 2.1. a 2.5. do presente parecer, não se encontram reunidos os pressupostos que possam levar ao despedimento da trabalhadora em questão, dado a empresa não ter 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 ... 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 prescrito no n.º 1 do artigo 27.º do Código do Trabalho, sendo o parecer da CITE desfavorável ao despedimento da trabalhadora puérpera ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27 DE JUNHO DE 2006

PARECER N.º 50/CITE/2006

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida e de trabalhadoras puérperas, incluídas em despedimento colectivo, 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 54 – DGP-C/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 19.06.2006, a CITE recebeu da gerência da ..., L.^{da}, cópia de um processo de despedimento colectivo, abrangendo as trabalhadoras ..., ... e ..., respectivamente, grávida e puérperas, 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 b) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A empresa tem por objecto a fabricação e comércio de artigos têxteis-lar.
- 1.3. A empresa refere que *vive uma situação de grave crise económica e financeira, que, caso não sejam tomadas medidas urgentes, é de todo impossível ultrapassar, pois, desde há bastante tempo que as encomendas vêm descendo vertiginosamente e não se vislumbram no horizonte quaisquer perspectivas que venham alterar este quadro.*
- 1.4. A empresa afirma que há muito tempo que decidiu reduzir a produção e que, mesmo assim, os produtos fabricados continuam a avolumar-se nos stocks, pois *não há um volume de encomendas que assegure minimamente o funcionamento da empresa nos moldes em que está a trabalhar, apesar dos ajustamentos efectuados, nomeadamente a redução da produção e a redução das margens de lucro nos produtos fabricados.*
- 1.5. Assim, segundo a empresa, *face ao actual volume de negócios, a manutenção dos custos de produção, especialmente os custos com pessoal, representarão inevitavelmente o encerramento da empresa, pelo que a viabilização da sua actividade implica obrigatoriamente promover um despedimento colectivo.*
- 1.6. A empresa tem um Quadro de Pessoal ao seu serviço de 41 colaboradores, dos quais dois são sócios gerentes. Dos restantes 39 trabalhadores, apenas dois são homens, estando incluídos no despedimento colectivo um deles e mais 27 trabalhadoras.
- 1.7. No que respeita aos critérios utilizados para selecção dos trabalhadores a despedir, *teve-se a preocupação de manter na empresa os trabalhadores mais especializados e com mais aptidão para o desempenho das várias*

tarefas, com o objectivo de se tentar uma maior competitividade e dessa forma viabilizar a empresa no futuro. Ponderados estes factores (diversidade de categorias profissionais, especialização e aptidões dos trabalhadores) seleccionaram-se para integrar no despedimento os trabalhadores que se julgaram menos capazes de dar resposta aos desafios que se apresentam à empresa.

- 1.8. Nas reuniões de informações e negociação, as trabalhadoras não se pronunciaram contra o despedimento colectivo, querendo apenas saber *quais os seus direitos e em que medida podem ser assegurados pela empresa.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Nos termos do artigo 397.º do Código do Trabalho:

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

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

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

- 2.2. Em conformidade com o artigo 419.º do Código do Trabalho:

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

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

- a) *Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo;*
 - b) *Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;*
 - c) *Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir;*
 - d) *Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;*
 - e) *Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;*
 - f) *Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da indemnização referida no n.º 1 do artigo 401.º ou da estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.*
- 3 – *Na mesma data deve ser enviada cópia da comunicação e dos documentos previstos no número anterior aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.*
- 4 – *Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos, a intenção de proceder ao despedimento, podendo estes designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis contados da data da recepção daquela comunicação, uma comissão representativa, com o máximo de três ou cinco elementos, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.*
- 5 – *No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão nele designada e aos serviços mencionados no n.º 3 os elementos referidos no n.º 2.*
- 2.3. A empresa fundamenta o despedimento colectivo em motivos de mercado e estruturais, provocados pela *redução abrupta da carteira de encomendas*, que originou *uma situação de grave crise económica e financeira*, nos termos do n.º 1 e das alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 397.º do Código do Trabalho.
- 2.3.1. No caso *sub judice*, afigura-se que a empresa cumpriu todos os requisitos constantes dos artigos 419.º e 420.º do Código do Trabalho, pois, através dos documentos constantes do processo de despedimento colectivo, verifica-se que foram efectuadas, devidamente, as comunicações aos trabalhadores a despedir, bem como foram realizadas as reuniões de informações e negociação com todos os trabalhadores incluídos no aludido despedimento colectivo, que tiveram oportunidade de se pronunciar sobre o mesmo.
- 2.3.2. Assim, não se vislumbra qualquer tipo de discriminação em função do sexo, por motivo de maternidade na inclusão das referidas três

trabalhadoras grávida e puérperas no presente procedimento de despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento colectivo promovido pela empresa ..., L.^{da}, que abrange as trabalhadoras ..., e ..., respectivamente, grávida e puérperas.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE JULHO DE 2006

PARECER N.º 51/CITE/2006

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 55 – DL/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 21 de Junho de 2006, a CITE recebeu do ..., S.A., pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora lactante, a exercer funções de Gestora do balcão da ..., ...
- 1.2. Da nota de culpa datada de 26 de Abril de 2006, constam sucintamente as seguintes alegações:
 - A trabalhadora é acusada da violação dos deveres de lealdade e honestidade no exercício das suas funções;
 - A trabalhadora, na qualidade de Gestora de Conta do cliente ..., titular da conta n.º ..., contactou-o, em data que não foi possível concretizar mas que se situou em finais de Dezembro de 2005, convidando-o a constituir uma aplicação de € 30.000,00, pelo prazo aproximado de 90 dias, com taxa superior às usualmente utilizadas para este tipo de produtos;
 - A trabalhadora voltou a contactar o cliente dias depois, informando-o de que, dada a sua anuência, iria proceder à mobilização dos fundos, o que aconteceu no dia 23 de Dezembro de 2005;
 - Nesse mesmo dia, com a intenção de favorecer um familiar num negócio, a trabalhadora contactou a sua colega Gestora de Negócios, ..., que ficara com a sua carteira de clientes por ter entrado em licença de parto, e, escondendo-lhe a sua verdadeira intenção, pediu-lhe que executasse uma transferência de € 30.000,00, a débito da conta titulada pelo referido cliente, por contrapartida a crédito da conta n.º ..., titulada por ..., que posteriormente se veio a saber ser seu primo;
 - Alterando o que tinha negociado com o cliente, e à revelia deste, a trabalhadora solicitou à colega que guardasse o documento de suporte da operação para posterior obtenção da necessária assinatura do cliente, alegando que este, por ser véspera de Natal, não podia dirigir-se ao Balcão, mas que iria assinar o documento de suporte à transferência na segunda-feira seguinte, dia 26 de Dezembro de 2006;
 - A trabalhadora referiu à sua colega ..., falsamente e para que esta de nada desconfiasse, que não era a primeira vez que este cliente, que pertencia à carteira ..., lhe solicitava uma instrução semelhante e que sempre assinou a documentação de suporte “a posteriori”;
 - Passados alguns dias, à trabalhadora ... foi chamada à atenção, quando da conferência dos operadores, para o facto de ainda não ter colocado os seus

movimentos de operador no saco do dia 3 de Dezembro de 2006, onde faltava a assinatura do cliente na transferência que efectuou.

- A trabalhadora ... contactou de imediato a trabalhadora ..., a qual informou que o cliente estava fora e que iria ao Balcão na semana seguinte;
 - A trabalhadora ... contactou telefonicamente o cliente, solicitando-lhe que se deslocasse ao balcão da ... a fim de assinar o documento comprovativo da transferência efectuada;
 - Nessa altura, a trabalhadora ... informou que a transacção em causa não se tinha destinado à constituição de uma aplicação, como tinha proposto ao cliente, mas a utilizara como empréstimo particular a um outro cliente que aguardava aprovação de uma operação financeira;
 - No sentido de colher a anuência do cliente para a irregularidade que cometera, garantiu-lhe que no fim do prazo acordado receberia os 5% de juros que com ele tinha combinado, como se a aplicação que lhe propusera tivesse sido processada;
 - O que levou o cliente a condescender com a operação tal como havia sido processada, deslocando-se à Agência, em 4 de Janeiro de 2006, para assinar os respectivos documentos de suporte da transferência da conta poupança para a conta à ordem e desta para a conta do cliente ...;
 - O procedimento irregular só foi detectado após a Gestora de Vendas, ..., ter identificado o beneficiário da transferência como sendo familiar da trabalhadora, tendo sido nessa altura que esta, confrontada com a sua conduta abusiva, solicitou ao seu familiar que devolvesse os € 30.000,00 para a conta do cliente ..., abusivamente utilizada, o que aconteceu no dia 5 de Janeiro de 2006;
 - O grave, porque culposo, comportamento da trabalhadora violou os deveres absolutos de lealdade e honestidade, previstos nas alíneas *c)*, *d)*, *e)* e *g)* do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho e as alíneas *b)* e *g)* da cláusula 34.ª do Acordo Colectivo de Trabalho para o Sector Bancário ..., e ainda os princípios deontológicos previstos nos artigos 5.º e 8.º do Código de Conduta dos Colaboradores do ..., pois utilizou a sua posição na hierarquia e estrutura do banco para obter vantagens, para si própria e para a sua família;
 - Tal comportamento, pela quebra de confiança, sua gravidade e consequências integra o conceito de justa causa de despedimento, tal como é definido nos n.ºs 1 e 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, pelo que há intenção do ... proceder ao despedimento da trabalhadora.
- 1.3. Em resposta à nota de culpa, com data de 18 de Maio de 2006, a trabalhadora alega sucintamente que:
- Tem três anos de antiguidade, sempre tendo sido uma trabalhadora cumpridora, zelosa e diligente, tendo sido promovida por mérito do nível 04 ao nível 07;

- Não tem qualquer antecedente disciplinar;
 - Os factos que lhe são imputados reportam-se a um período em que estava ausente do serviço, na situação de licença por maternidade, já que foi mãe no passado dia 15 de Dezembro;
 - Estando actualmente a amamentar o seu filho, está suspensa do exercício de funções desde o dia em que se apresentou ao serviço, após a licença por maternidade;
 - A transferência da conta do cliente ... para a conta de ... (seu primo) efectuou-se de acordo com as instruções daquele;
 - Contrariamente ao que vem referido na nota de culpa, nunca convidou o cliente a realizar qualquer aplicação, no ..., com o dinheiro em causa;
 - O empréstimo que o cliente efectuou a um seu familiar é assunto que é alheio à sua relação de trabalho. A trabalhadora, no que se refere ao ..., limitou-se a telefonar a uma colega de trabalho a solicitar a realização da transferência, isto porque o cliente não podia dirigir-se ao ..., em tempo útil, para o efeito;
 - Está arrependida do seu procedimento e pede desculpa, e o cliente já foi pago do empréstimo.
- 1.4. A empresa apresenta prova documental e prova testemunhal.
Para a prova testemunhal arrola as testemunhas ..., ... e ...
A trabalhadora junta um documento e apresenta prova testemunhal para a qual arrola as testemunhas ... e
- 1.5. Do presente processo disciplinar constam, para além das peças processuais supramencionadas, os seguintes elementos:
- Sete *e-mails*, com datas compreendidas entre 10 de Janeiro e 12 de Janeiro de 2006, que constam das páginas numeradas 3, 4 e 5 do processo remetido à CITE;
 - Relatório de Inspeção n.º .../2006;
 - Decisão do Inquérito, com data de 20.04.2006;
 - Carta de suspensão preventiva da prestação de trabalho, com data de 17.04.2006;
 - Nota de culpa, com data de 26.04.2006;
 - Comprovativo do aviso de recepção dirigido à trabalhadora;
 - Carta dirigida à Comissão de Trabalhadores, com data de 26.04.2006;
 - Resposta à nota de culpa, com data de 18.05.2006;
 - Atestado médico comprovativo da amamentação e respectiva carta informativa, com data de 18.05.2006;
 - Auto de Inquirição da testemunha da trabalhadora, ..., assistente de Vendas da Agência da ..., que consta da página numerada 21 do processo remetido à CITE;
 - Auto de Inquirição da testemunha da trabalhadora, ..., Dinamizadora de Particulares e Retalho, na Direcção Regional do ..., do mesmo ..., que

- consta da página numerada 23 do processo remetido à CITE, assim como a carta para marcação da inquirição que consta da página 22;
- Seis *e-mails*, com datas compreendidas entre 10 e 12 de Janeiro de 2006, que constam dos anexos numerados 1.1, 1.2, 1.3 do processo remetido à CITE;
 - Pedido de transferência da conta poupança para a conta à ordem, em nome de ..., que consta do anexo numerado 2.1 do processo remetido à CITE;
 - Pedido de transferência de € 30.000,00 da conta n.º, para a conta n.º, em nome de ..., que consta do anexo numerado 2.2 do processo remetido à CITE;
 - Depoimento de ..., com data 4 de Abril de 2006, que consta dos anexos numerados 3.1 e 3.2 do processo remetido à CITE;
 - *E-mail* de ..., de 10 de Abril de 2006, que consta do anexo numerado 4 do processo remetido à CITE.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante se presume feito sem justa causa.

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

- 2.2. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado na lei e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos na lei².

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

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.

naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar todas as questões relacionadas com a observância dos requisitos procedimentais e temporais.

- 2.3. Nos termos do artigo 412.º do Código do Trabalho e do n.º 5 da cláusula 120.ª do Acordo Colectivo de Trabalho para o Sector Bancário ..., a instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos de caducidade e prescrição previstos no artigo 372.º do Código do Trabalho e na cláusula 116.ª do referido Acordo Colectivo de Trabalho.

Em face dos documentos apresentados, designadamente o *e-mail* de 10 de Janeiro de 2006, a relatar a suspeita de comportamentos irregulares, e o *e-mail* de 12 de Janeiro 2006, a determinar o inquérito e a promoção da suspensão da trabalhadora, assim como a data final constante do Relatório de Inspeção n.º .../2006, e a notificação da nota de culpa, não se verificam irregularidades de natureza temporal, pelo que 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/função de Gestora 360º, a desempenhar funções no Balcão da ..., vem acusada de ter violado os deveres de lealdade e honestidade no exercício das suas funções, pois utilizou a sua posição na hierarquia e estrutura do ... para obter vantagens para si própria e para a sua família, através da realização de uma operação de crédito de uma conta do cliente do ..., ..., de quem a trabalhadora é Gestora de Conta, para uma conta de outro cliente, ..., que se apurou ser seu primo.

O convite, ao cliente ..., para a realização desta operação foi feito pela trabalhadora, em finais de Dezembro de 2005, e visava constituir uma aplicação de € 30.000,00, pelo prazo de 90 dias, com uma taxa superior às usualmente utilizadas para esse tipo de produtos, o que não correspondeu à verdade dado que o que de facto ocorreu foi uma transacção com carácter de empréstimo particular a outro cliente.

- 2.5. Em face da prova produzida em sede de processo disciplinar, conclui-se que:

- A operação de crédito foi efectuada, em 23 de Dezembro de 2005, a pedido da trabalhadora ..., pela colega que a ficou a substituir, durante o seu período de licença por maternidade, com a indicação, de que, posteriormente, o cliente ... iria assinar o documento de suporte para essa operação, conforme o Anexo 4, junto ao processo;
- Em 2 de Janeiro de 2006, o cliente dirigiu-se ao balcão para assinar o documento a pedido da trabalhadora ... e entregar documentação referente a um eventual pedido de empréstimo numa conta que potencialmente seria aberta em nome da firma ..., L.^{da}. Alegou desconhecer o

beneficiário da transferência, não assinou nem entregou nenhuma documentação uma vez que a conversa foi inconclusiva. Estas declarações extraem-se do *e-mail* da trabalhadora do ..., ..., junto ao processo a folhas 5;

- Em 4 de Janeiro de 2006, a trabalhadora ... deslocou-se ao balcão e assumiu que, pelo facto de um familiar estar a passar por uma situação difícil, contactara o cliente e acordara com o mesmo um empréstimo a 60 dias com uma taxa de 5%, proposta à qual o cliente acedera.

No mesmo dia, fora promovida reunião no balcão com a presença da Gestora e do cliente. Fora apresentado o impresso ... devidamente preenchido com data de 23/12/05 para servir de suporte à transferência tendo o cliente ... assinado o mesmo de imediato. Estas declarações extraem-se do *e-mail* da trabalhadora do ..., ..., junto ao processo a folhas 5;

- A transferência foi autorizada, em nome do cliente ..., conforme o Anexo 2.2., junto ao processo;
- Conforme o depoimento da própria trabalhadora, Anexo 3.1 e 3.2, junto ao processo, em Dezembro de 2005, esta confirma que:

Fora solicitado um financiamento para a compra de um café pelos sócios da firma, ..., ... e ..., respectivamente tia e primos da trabalhadora.

Fora proposta a realização de um leasing imobiliário que não foi aprovado pelo ...

A trabalhadora falou com o cliente ... e perguntou se queria emprestar € 30.000,00, a uma pessoa, cujo nome iria aparecer no extracto.

Este disse que sim.

A trabalhadora pediu para outra colega fazer a transferência, visto encontrar-se em casa de licença por maternidade.

A colega não sabia do empréstimo nem da conversa com o cliente

A transferência foi feita para a conta de um dos sócios;

- Em 5 de Janeiro de 2006, a trabalhadora repôs a situação através de uma transferência em sentido contrário, conforme o *e-mail* de ..., a folhas 5 do processo;
- Não existem prejuízos para o ..., nem para o cliente, conforme o *e-mail* de ..., a folhas 5 do processo.

2.5.1. Quanto ao facto de a trabalhadora ter convidado o cliente ... a constituir uma aplicação de € 30.000,00, pelo prazo de 90 dias, com taxa superior à usualmente utilizada para este tipo de produtos, e só posteriormente o ter informado de que não se destinava à constituição da aplicação, mas a utilizara como empréstimo particular a um outro cliente, conforme é alegado na nota de culpa, não consta qualquer documento que comprove este facto, pois a referência a este encontra-se descrita no Relatório de Inspeção n.º .../2006,

junto ao processo, mas não é acompanhada de nenhuma declaração assinada pelo cliente ...

- 2.6. O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário.

Assim, a presunção de inexistência de justa causa, determinada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.

Afigura-se que os elementos probatórios, juntos ao processo pela entidade empregadora, são passíveis de produzir esse efeito, uma vez que, dos mesmos, decorre a prova de que a trabalhadora utilizou a sua posição na hierarquia e estrutura do ... para obter vantagens para a sua família e, nesse sentido, não cumpriu as ordens e instruções do empregador no que respeita à execução e disciplina do trabalho, agindo contra as regras legais e usuais deontológicas da profissão, estando vinculada pelo Código de Conduta do ...

De facto, é a própria trabalhadora a admitir que o empréstimo, solicitado pelos seus primos, foi recusado pelo ... e que, nessa sequência, decidiu, ela mesma, acordar com um dos clientes do ..., do qual é gestora de conta, e que se afigura não conhecer os referidos familiares, um empréstimo de € 30.000,00.

A trabalhadora age, no exercício das suas funções, à margem do ... para o qual trabalha e tal facto consubstancia uma quebra de confiança grave nesta trabalhadora.

- 2.7. A CITE tem referido, em diversos pareceres, que a interpretação do artigo 396.º do Código do Trabalho determina que a ocorrência da prática de um comportamento que fundamente a justa causa para despedir, por si só, não a determina, sendo necessário, cumulativamente, que a graduação da culpa e as suas consequências tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Ora, quanto a este requisito e ainda que o mesmo não seja invocado expressamente na nota de culpa, mas tão só genericamente, a entidade empregadora refere que o comportamento da trabalhadora integra a previsão do n.º 1 e n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, decorrendo dos documentos juntos ao processo a impossibilidade da manutenção do vínculo em virtude da culpa da trabalhadora na adopção daquele comportamento, a quebra grave de confiança na sua actuação e o nexo de causalidade entre estes dois factores, culpa e grau de lesão dos interesses do empregador e a impossibilidade da manutenção da relação de trabalho, consubstanciados no facto de, imediatamente após o conhecimento da infracção, a trabalhadora ter sido afastada da área comercial e afecta ao Departamento de Pessoal, e de ter sido ordenada a sua suspensão preventiva, conforme documentos juntos a páginas 4 e 7 do processo.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Nos termos expostos no presente parecer, afigura-se que a entidade empregadora ilidiu a presunção legal que define que o despedimento por facto imputável a trabalhadora lactante se presume feito sem justa causa, conforme o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE emite parecer favorável ao despedimento da trabalhadora lactante ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE JULHO 2006

PARECER N.º 52/CITE/2006

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 56 – DG/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 26.06.2006 deu entrada na CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., apresentado pelo Senhor Dr. ..., advogado da empresa ..., L.^{da}, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho.
- 1.2. Em anexo ao pedido de parecer a empresa enviou fotocópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora.
- 1.3. Os factos descritos na nota de culpa são, em resumo, os seguintes:
 - 1.3.1. A arguida foi admitida ao serviço da empresa, em 17/10/2000, para exercer funções na área dos recursos humanos e, desde Março de 2002, detém a categoria de chefe do departamento administrativo tendo a seu cargo a contabilidade da empresa e exercendo todas as funções de técnica oficial de contas (TOC).
 - 1.3.2. Foi-lhe fixada pelo gerente a data limite de 31/03/2006 para a apresentação de todos os elementos referentes ao fecho de contas do ano de 2005, incluindo o modelo 22 (IRC), documentos para depósito das contas e todos os livros.
A arguida apenas entregou, em 20/03/2006, o balanço e o balancete analítico de 31/12/2005 e a demonstração de resultados, documentos que ... *foram extraídos directamente do programa da contabilidade e não continham qualquer análise de âmbito técnico ou informação de gestão* (artigo 4.º da nota de culpa).
 - 1.3.3. Nos dias 21, 22, 23, 24 e 27 de Março de 2006, a arguida não se apresentou ao serviço nem apresentou qualquer justificação para a sua ausência, bem sabendo que da mesma resultariam prejuízos graves para a empresa.
 - 1.3.4. A arguida sabia que o dia 31 de Março era o último dia para a empresa arguente cumprir a sua obrigação fiscal de *pagamento especial por conta*, tarefa que a arguida não cumpriu, não deixou qualquer informação na empresa, nem estabeleceu qualquer contacto telefónico com os seus superiores hierárquicos.
No entanto, nos dias 23 de Março e 3 de Abril, contactou duas colegas de trabalho.

- 1.3.5. Em consequência do incumprimento da arguida, a empresa comunicou-lhe por carta registada com aviso de recepção, com data de 4 de Abril, que cessaria as funções de TOC logo após o encerramento das contas de 2005, tendo-lhe sido fixado o dia 13 de Abril como data limite para a referida tarefa.
Quando se apresentou ao serviço no dia 6 de Abril, a arguida colocou como condição para cumprir aquele prazo não efectuar qualquer outra tarefa de que estava incumbida, uma vez que, conforme informou o gerente da arguente ... *num tom de voz muito agressivo e despropositado, ... lhe era humanamente impossível cumprir o prazo que lhe tinha sido atribuído...* (artigo 21.º da nota de culpa).
- 1.3.6. Ainda no dia 6 de Abril, ao ser questionada pelo gerente sobre o *pagamento especial por conta*, a arguida ... *num tom de voz muito alterado e agressivo, sem responder directamente, virou a cara ao gerente seu superior hierárquico e, num tom de voz muito alterado e agressivo dirigiu-se à sua colega ... e perguntou: “Mande passar algum cheque?” Ao que aquela respondeu: “Não”* (artigo 22.º da nota de culpa).
De seguida, continuando no mesmo tom de voz agressivo e despropositado, virou-se novamente para o gerente e respondeu: “se eu não mandei passar cheque é porque não há imposto a pagar”, sem dar qualquer outra informação ou explicação sobre o assunto (artigo 23.º da nota de culpa).
- 1.3.7. No mesmo dia 6 de Abril, ao ser questionada pelo gerente sobre a declaração do IVA, cujo prazo de entrega terminava no dia 10 de Abril, a arguida recusou-se a prestar quaisquer informações e exigiu que a empresa comunicasse de imediato às Finanças a sua substituição de TOC, tendo sido cancelada a *password* da arguida, o que impossibilitou o envio da declaração dentro do prazo legal, com o consequente incumprimento pela empresa das suas obrigações fiscais (artigos 24.º e 25.º da nota de culpa).
- 1.3.8. No dia 13 de Abril, a arguida entregou ao gerente da empresa um memorando com a indicação dos trabalhos concluídos e por concluir, não tendo, mais uma vez, cumprido os prazos que lhe haviam sido fixados.
- 1.3.9. Refere-se, por último, na nota de culpa que a conduta da arguida, violadora dos seus deveres de assiduidade, diligência, zelo e obediência, prejudicou o bom funcionamento da empresa e causou prejuízos sérios e muito avultados, tornando impossível a subsistência da relação de trabalho.

- 1.4. Na resposta à nota de culpa, a arguida contesta a veracidade dos factos que lhe são imputados, considerando que, não só não houve condutas ilícitas, como não houve quaisquer prejuízos graves para a empresa.
- 1.4.1. No que respeita ao fecho de contas do ano 2005, a arguida considera falsa a acusação porque entregou à gerência no dia 20 de Março o referido fecho de contas para que esta o aprovasse ou não. Nunca lhe foi exigida a apresentação de todos os elementos referentes ao fecho de contas até porque só após a aprovação das contas é que é possível fazer o devido encerramento das mesmas, incluindo a elaboração do modelo 22 – Declaração do IRC.
- Relativamente à acusação de os documentos entregues pela arguida em 20 de Março não conterem a análise técnica ou informação de gestão, responde a arguida que não lhe compete, enquanto TOC, fazê-lo.
- 1.4.2. Quanto às alegadas faltas ao serviço nos dias 21, 22, 23, 24 e 27 de Março, esclarece a arguida que a empresa bem sabia que tinha entrado de férias. Com efeito, entregou na empresa em 23 de Fevereiro um impresso preenchido e assinado por si referindo um período de férias de 20 a 31 de Março de 2006.
- Sobre o referido documento não recaiu qualquer despacho, mas é prática na empresa entender que, na falta de despacho, se considera o mesmo deferido. Daí o facto de os colegas da arguida, ao serem interpelados pelo gerente no dia 21 de Março sobre a arguida, terem respondido que a mesma se encontrava de férias, pelo que não se pode concluir que o pedido de férias tenha sido recusado.
- Nos dias 24 e 27, esteve de baixa por doença, conforme atestado médico que entregou na empresa.
- 1.4.3. A arguida, antes de entrar de férias, entregou à gerência todos os elementos de que dispunha para que esta reunisse e aprovasse ou não as contas de 2005 e deixou na pasta do IRC a informação de que não havia lugar ao *pagamento especial por conta*.
- A partir do dia 21 de Março, não havia nada de excepcional para fazer, a menos que a gerência aprovasse as contas e, nesse caso, haveria tempo suficiente para concluir as tarefas que lhe estão cometidas.
- 1.4.4. Relativamente à comunicação feita à arguida no dia 4 de Março (artigo 17.º da nota de culpa) de que deixaria as funções de TOC após o encerramento das contas de 2005, considera a arguida tratar-se de retaliação pelo facto de se encontrar de baixa, uma vez que no dia 6 iria apresentar-se ao serviço, o que era do conhecimento da empresa.

- 1.4.5. A arguida nega ter utilizado qualquer tom agressivo na conversa com o gerente, contrariamente ao que se refere nos artigos 21.º, 22.º e 23.º da nota de culpa.
- 1.4.6. Relativamente ao cancelamento da *password*, a arguida contesta o conteúdo dos artigos 24.º e 25.º da nota de culpa. Esclarece que a gerência ficou na posse de uma outra *password*, desconhecida da arguida e que ... *se esta a extraviou, a arguida é completamente alheia a tal facto.*
- 1.4.7. No que se refere aos prejuízos graves alegados pela empresa pergunta a arguida no artigo 75.º da resposta à nota de culpa: ... *Quais? Quando? Em que circunstâncias?*
- 1.4.8. As duas testemunhas arroladas pela arguida, ex-trabalhadores da empresa, não se pronunciam sobre os factos porque os desconhecem, mas referem nos seus depoimentos o *ambiente desagradável* e o *feitio complicado* do gerente da empresa e que o mesmo ... *fomentava, de forma indirecta, um certo clima de tensão entre as pessoas que aí trabalhavam.*

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. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres).
Esta disposição corresponde actualmente à alínea *c)* do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.
- 2.4. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional contempla uma especial protecção no despedimento quando se trate de traba-

lhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao determinar que o despedimento daquelas trabalhadoras, por facto que lhes seja imputável, se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).

- 2.5. Deste modo, cabe analisar se o eventual despedimento da trabalhadora ... se insere nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez, nos quais se incluem naturalmente a prática de actos que possam constituir justa causa de despedimento, ou se, pelo contrário, a empresa arguente praticará um acto discriminatório com base no sexo caso concretize a intenção de despedir a referida trabalhadora.
- 2.6. Os factos descritos na nota de culpa, se considerarmos devidamente provada a sua prática pela arguida, constituem uma conduta ilícita e grave ao ponto de pôr em causa a subsistência da relação de trabalho.
No entanto, a descrição dos factos constante da nota de culpa não vem acompanhada de qualquer meio de prova, com excepção da nota do responsável dos recursos humanos para a gerência, com data de 24/03/2006, cujo valor probatório resulta, não obstante, muito diminuído em face da defesa apresentada pela arguida e da prova testemunhal carreada para os autos.
De facto, a resposta à nota de culpa apresenta uma versão diferente dos factos e levanta questões pertinentes, colocando dúvidas quanto às circunstâncias e à própria ocorrência de alguns dos factos descritos, pondo em crise a acusação feita à trabalhadora.
- 2.7. Não se pode considerar, por exemplo, devidamente provado que a trabalhadora tenha dado faltas injustificadas, que não tenha cumprido com as suas obrigações profissionais, executando as tarefas que lhe estavam cometidas ou que tenha faltado ao respeito aos seus superiores hierárquicos.
Também as acusações respeitantes ao encerramento das contas de 2005 e o episódio da *password* não se apresentam consistentemente comprovados.
- 2.8. Não existe, por outro lado, qualquer identificação dos graves prejuízos alegados pela arguente, designadamente, os resultantes do eventual incumprimento de obrigações fiscais.
- 2.9. Tendo em consideração todos os elementos que o processo nos fornece, deveremos concluir que a empresa não logrou demonstrar a existência de uma situação excepcional, no caso vertente, uma conduta ilícita, não relacionada com o estado de gravidez da arguida, conforme exige a Directiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar inequivocamente qualquer relação entre aquela situação da trabalhadora e a decisão de a despedir.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. 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 gravidez.
- 3.2. Concluindo-se, assim, que o despedimento, a ocorrer, constituirá uma prática discriminatória em função do sexo, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE JULHO DE 2006

PARECER N.º 53/CITE/2006

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de duas trabalhadoras grávidas incluídas em despedimento colectivo, 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 57 – DG-C/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 27 de Abril de 2006, a CITE recebeu da ..., S.A., cópia de um processo de despedimento colectivo em que se incluem as trabalhadoras grávidas, ... e ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea b) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A empresa, que se dedica à produção e fornecimento de componentes interiores para a indústria automóvel, designadamente, naquela unidade, à concepção e produção de cablagens, iniciou, em 29 de Maio de 2006, um processo de despedimento colectivo de 98 trabalhadores, de um universo de 678, dos quais 7 são da área de corte, 10 da área de preparação, 79 da área de montagem e 2 da área de protótipos, fundamentando-se a decisão em motivos de mercado, nomeadamente no seguinte: *quebras nas vendas que se têm repercutido na quantidade de cablagens a produzir, induzidas pelas variações de mercado, bem como pela improvável retoma a médio prazo, situação que conduz a uma inevitável e imperiosa necessidade de ajustar o quadro de pessoal à realidade, tanto mais que a unidade está dependente de um único cliente; elevados custos associados às paragens do cliente (que tornam insustentável a manutenção da actual situação; dificuldade crescente em competir com os níveis salariais dos novos países da UE; extinção de fabrico de modelos da ..., sem outros modelos alternativos e, elevada, imprevista e sucessiva, quebra de vendas (em outros modelos) e modelos adjudicados a outras unidades fabris, designadamente a transferência do modelo ... para uma unidade de outro país.*
- 1.3. A entidade empregadora apresenta como critérios que servem de base à selecção de trabalhadores a despedir, para além da redução dos postos de trabalho através de acordos individuais de cessação de contrato de trabalho, os seguintes: *seguir a organização funcional dos colaboradores nas diversas áreas de produção; seleccionar os trabalhadores a despedir com base na antiguidade na empresa em cada uma dessas áreas funcionais; caso existam colaboradores com a mesma data de admissão, serão despedidos aqueles cujo número interno da empresa seja mais elevado, até atingir o número de*

colaboradores necessários; não serão incluídos na contagem os colaboradores que, apesar de terem datas de admissão na empresa inferiores a outros profissionais, desempenhem funções, cujas características sejam de natureza diversa e fundamentais para o normal exercício de cada uma das áreas e serão aceites casos sociais e/ou casais, por troca por outros voluntários.

- 1.4. Foi cumprido o requisito legal constante na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.5. A empresa apresentou os seguintes documentos:
 - Cópia da carta enviada, em 29 de Maio p.p., pela empresa aos trabalhadores, informando sobre a intenção de proceder ao seu despedimento no âmbito do despedimento colectivo, bem como comunicando que, querendo, os trabalhadores poderiam constituir uma comissão que os representasse nas reuniões de negociações;
 - Cópia dos talões de envio das referidas cartas às trabalhadoras grávidas e cópia dos talões de aviso de recepção das mesmas, devidamente assinados;
 - Cópia do mapa da totalidade dos trabalhadores, informando quais os incluídos no despedimento, com indicação da nome, da área funcional, da actividade, da data de nascimento, da data de admissão, da categoria profissional e da filiação sindical.
 - Cópia da comunicação escrita aos trabalhadores, com a descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo, nomeadamente os fundamentos económicos, financeiros e técnicos que estiveram na sua origem, de acordo com a alínea *a*) do n.º 2 do artigo 419.º do Código do Trabalho, bem como outras informações, tais como o período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento colectivo (31 de Julho p.f.), conforme disposto na alínea *e*) do n.º 2 do artigo 419.º do aludido Código, e o método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, considerando o previsto na alínea *f*) do n.º 2 do artigo 419.º do referido diploma legal;
 - Cópia do aviso, datado de 21 de Junho p.p., afixado pela administração da empresa, informando sobre a possibilidade de os trabalhadores apresentarem propostas para cessação dos contratos por mútuo acordo;
 - Cópias das actas das reuniões de negociações, realizadas nos dias 8, 18, e 19 de Junho e 3 de Julho, assinadas pelos representantes das entidades presentes (director da fábrica e director de recursos humanos da entidade empregadora, comissões sindicais do SINDEL, do SIMA e do STIEN, e Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho), podendo ler-se, na acta da terceira reunião, que a representante da DGERT referiu a necessidade de solicitação de parecer prévio à CITE, pelo facto de o despedimento colectivo incluir trabalhadoras grávidas;

- Em 4 de Julho p.p., a CITE recebeu cópia do acordo de cessação do contrato de trabalho, celebrado em 30 de Junho de 2006, entre a entidade empregadora e a trabalhadora grávida ... , bem como cópia do modelo 346 da segurança social, relativo à declaração da situação de desemprego da referida trabalhadora.
- 1.6. A trabalhadora não respondeu à comunicação escrita da entidade empregadora informando sobre a sua inclusão no despedimento colectivo.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Considerando que a CITE recebeu, em 4 de Julho p.p., cópia do acordo de cessação do contrato de trabalho, celebrado em 30 de Junho de 2006, entre a entidade empregadora e a trabalhadora grávida ..., não se verifica a necessidade de emissão de parecer prévio, ao abrigo 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, relativamente à referida trabalhadora, dado que a própria e a entidade empregadora celebraram acordo.
- 2.2. Mantém-se a necessidade de emitir parecer prévio relativamente à trabalhadora ...
O artigo 51.º do Código do Trabalho prevê especial protecção no despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, distinguindo entre o despedimento por facto imputável à trabalhadora e as restantes modalidades, previstas no artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, designadamente o despedimento colectivo. Ora, competindo à CITE emitir parecer prévio ao despedimento, no âmbito da referida protecção especial, cabe a esta Comissão analisar a fundamentação apresentada pela empresa quando estão em causa trabalhadoras grávidas ou mães recentes.
Caso o despedimento tenha na sua génese um facto imputável à trabalhadora, presume-se feito sem justa causa, de acordo com o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, o que obriga a empresa a provar que tal medida se enquadra nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez (cfr. n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, que obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas).
Todavia, no caso *sub judice*, a trabalhadora é incluída num despedimento colectivo, figura jurídica na qual não opera a referida presunção.
- 2.3. Assim sendo, exige-se uma fundamentação objectiva das medidas adoptadas pela empresa que afastem a possibilidade de se afigurarem como menos favoráveis ou indiciadores de discriminação relativamente a qualquer trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por forma a que não restem dúvidas de que a sua inclusão no processo de despedimento

colectivo não se prende com discriminação em função do sexo por motivo de maternidade.

- 2.4. Ora, a empresa fundamenta o despedimento colectivo em motivos de mercado, fundamentalmente nos elevados custos associados às paragens do cliente que tornam insustentável a manutenção da actual situação, na dificuldade crescente em competir com os níveis salariais dos novos países da UE, na extinção de fabrico de modelos da ..., sem outros modelos alternativos e, na elevada, imprevista e sucessiva quebra de vendas, em outros modelos, e modelos adjudicados a outras unidades fabris, designadamente a transferência do modelo ... para uma unidade de outro país.
- 2.5. A entidade empregadora cumpriu os requisitos legais constantes dos artigos 419.º e 420.º do Código do Trabalho, sendo de realçar que, de acordo com a informação constante no processo, foram observados os critérios que servem de base à selecção dos trabalhadores a despedir. Assim, a inclusão no procedimento de despedimento colectivo da trabalhadora grávida decorre da aplicação dos critérios seguidos pela empresa, nomeadamente o da antiguidade e o da dispensa de trabalhadores afectos a produtos cujo fabrico irá ser deslocado para outro país.
- 2.6. Desta forma, não se vislumbra como discriminatória em função do sexo, por motivo de maternidade, a inclusão da referida trabalhadora grávida no presente procedimento de despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora grávida ... no procedimento de despedimento colectivo promovido pela empresa ..., S.A.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE JULHO DE 2006

PARECER N.º 54/CITE/2006

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea b) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 58 – DGP-C/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 21 de Julho de 2006, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ... e da trabalhadora ..., formulado pela gerência da ..., L.^{da}, no âmbito de um processo de despedimento colectivo promovido pela referida sociedade.
- 1.2. Dado não constarem do processo as cópias do talão de registo e do aviso de recepção conforme fora enviada a comunicação da intenção da empresa em proceder ao despedimento das/dos trabalhadoras/es à Comissão Sindical e as cópias do talão de registo e do aviso de recepção conforme fora enviada a mesma comunicação à Direcção dos Serviços para as Relações Profissionais do Norte e Centro, foi solicitado o seu envio à ...
- 1.3. Em 25 de Julho de 2006, a CITE recebeu um fax da sociedade a remeter os documentos indicados em 1.2.
- 1.4. Para o despedimento de 63 trabalhadores (número no qual se incluem as trabalhadoras identificadas em epígrafe), a sociedade alega os seguintes motivos:
 - 1.4.1. A ... foi criada em 1981 e tem por objecto o fabrico de artigos de vestuário feminino, no regime de subcontratação, sendo o seu cliente principal a sociedade ...
 - 1.4.2. Na sequência dos condicionalismos indicados no anexo I (parágrafos 5.º e 6.º) do processo de despedimento, a ... – designada por ...- viu-se confrontada com as consequências da globalização, as quais se traduzem ... *nos mercados por uma penetração crescente de artigos de vestuário importados (...) provindos em especial do Extremo Oriente, o que determina a estagnação dos preços de venda e uma concorrência muito forte face a idênticos produtos feitos em Portugal.*
 - 1.4.3. Tal implicou que a ... tenha ... *sofrido uma diminuição de vendas de 28,78% desde 2002 ...*, o que obriga a ... *diminuir a sua produção em Portugal para impedir a extinção da ...*

- 1.4.4. A sociedade diligenciou no sentido de encontrar uma ... *alternativa à diminuição das encomendas de ..., e efectuou buscas de prospecção no mercado europeu, não tendo sortido o efeito pretendido.*
- 1.4.5. *Com efeito, ... que, até 2003, foi um cliente importante, passou ... a socorrer-se de outras alternativas de fabricação e de seguida ... substituiu-se a ... pela marca ..., a qual paga um preço inferior ao ... custo de produção por minuto.*
- 1.4.6. Conforme resulta ... *dos balanços e demonstrações de resultados de ... respeitantes aos anos de 2003, de 2004, de 2005 e do balancete de Março de 2006 ..., é evidente a redução da procura dos bens produzidos ..., o que originou um desequilíbrio económico e financeiro, devido aos resultados negativos apurados nos anos de 2003, de 2004, de 2005 e em 2006.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A legislação nacional prevê o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias (cfr. n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa).
- 2.2. Como consequência do princípio constitucional indicado, dispõe o n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências mencionadas é, de acordo com a alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- 2.3. Assim sendo, a CITE, ao pronunciar-se sobre um processo de despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, que lhe é presente, tem de obrigatoriamente conhecer da matéria de facto e verificar da sua conformidade com as normas legais, a fim de constatar se existe, ou não, discriminação com base no sexo.
- 2.4. De acordo com os elementos disponíveis no processo, constata-se que a empresa deu cumprimento aos procedimentos legais previstos nos artigos 419.º e 420.º do Código do Trabalho, pelo que resta apurar se os critérios definidos pela sociedade contrariam o que vem estabelecido na Constituição e na lei. Em matéria de igualdade e não discriminação e protecção da maternidade e da paternidade, é de atender ao prescrito nos artigos 22.º a 51.º do Código do Trabalho.

2.5. Com efeito, a sociedade (referindo-se aos critérios que servem de base à selecção dos trabalhadores/as a despedir) diz: *Como segundo critério foi ponderado o factor menor polivalência sendo abrangidos ... as(os) trabalhadoras(es) menos polivalentes de acordo com a última classificação feita pelas respectivas chefias...*, acrescentando, ainda, que *O terceiro critério pondera a menor produtividade dos trabalhadores nos sectores onde existe registo e verificação diária de produtividade.*

No entanto, não existem no processo elementos que permitam relacionar as citadas trabalhadoras com os critérios definidos pela empresa, nomeadamente a classificação feita às trabalhadoras e o registo diário da sua produtividade, pelo que não é possível concluir que a inclusão das duas trabalhadoras no processo de despedimento colectivo não consubstancie discriminação em função do sexo por motivo de gravidez e de lactância.

2.6. Face ao que precede, a CITE emite parecer desfavorável à inclusão das trabalhadoras acima identificadas no processo de despedimento colectivo promovido pela Sociedade ..., L.^{da}, devido aos motivos apontados no ponto 2.5. do presente parecer.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a Comissão não entende haver razão para emitir parecer favorável à inclusão da trabalhadora grávida ... e da trabalhadora puérpera ... no processo de despedimento colectivo promovido pela ..., L.^{da}, face aos motivos apontados no ponto 2.5. do presente parecer.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE AGOSTO DE 2006

PARECER N.º 55/CITE/2006

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 59 – DG/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 25.07.2006, a CITE recebeu do Senhor Dr. ..., da Sociedade de Advogados ... & Associados, em representação da ..., L.^{da}, cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A trabalhadora arguida *tem a categoria profissional de demonstradora*.
- 1.3. Na nota de culpa, a empregadora afirma que *no dia 26 de Abril de 2006, a arguida tinha uma visita agendada ao cliente ..., sito na ...*
 - 1.3.1. A empregadora acusa a trabalhadora arguida de *não ter visitado o referido cliente, como era sua obrigação e dever, não tendo tido sequer o cuidado e a atenção profissional para pedir àquele desculpas pelo sucedido e agendar nova data para a realização da visita*.
 - 1.3.2. A empregadora acusa ainda a trabalhadora arguida de, nesse mesmo dia, ter mentido ao Supervisor de Vendas, seu superior hierárquico, o Senhor ..., ao dizer-lhe que não seria possível *efectuar uma visita ao salão do cliente ..., uma vez que se encontrava no salão do cliente ..., em ...*
 - 1.3.3. A trabalhadora é acusada, também, de, no dia 11 de Maio de 2006, ter mentido ao seu superior hierárquico Senhor ..., quando este a questionou sobre o sucedido no dia 26 de Abril de 2006, ao garantir que *nesse dia efectuara a visita ao cliente ... e que tinha com ela, inclusive, a folha da visita assinada por este cliente*.
- 1.4. A entidade empregadora entende que, com este comportamento, a trabalhadora arguida violou gravemente os deveres de *realização do trabalho com zelo e diligência*, de *obediência à entidade patronal no que respeita à execução do trabalho* e de *guardar lealdade à entidade patronal* a que, respectivamente, aludem as alíneas *a)*, *b)* e *c)* do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho.

- 1.5. A trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa, refutando as acusações que lhe são imputadas pela entidade empregadora, reconhecendo, no entanto, ter dito *ao Senhor ..., no dia 27 de Abril de 2006, que estava no cliente ..., quando, de facto, não estava.*

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.
- 2.2. Vejamos, no caso *sub judice*, a prova produzida pela entidade empregadora:
 - 2.2.1. A testemunha Sandra Santos refere apenas que, nos dias 26 e 27 de Abril de 2006, a trabalhadora arguida não esteve no seu salão de cabeleireiro.
 - 2.2.2. A testemunha ... afirma que estava marcada uma formação para o dia 26 de Abril de 2006 e que ninguém do seu salão de cabeleireiro telefonou para a trabalhadora arguida a desmarcar a referida formação, mas que, depois de ter falado com o Senhor ..., foi, então, marcada uma formação para o dia 3 de Maio de 2006.
- 2.3. Em conclusão, a entidade empregadora fez prova de que a trabalhadora arguida não esteve em nenhum dos salões de cabeleireiro supra-referidos, o que esta veio a confirmar, mas não logrou provar que a arguida tivesse uma visita agendada, no dia 26 de Abril de 2006, ao cliente ..., sito na ...
- 2.4. Mas mesmo que se considerasse como provado o agendamento da mencionada visita destinada a ser efectuada pela trabalhadora arguida e tendo em consideração a falta à verdade reconhecida por esta, não se afigura que tais factos possam configurar uma infracção de tal modo grave a que possa ser aplicável a sanção disciplinar de despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.
 - 2.4.1. O despedimento com justa causa, previsto no artigo 396.º do Código do Trabalho, exige que o trabalhador tenha um comportamento culposo, que pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, o que nem sequer foi alegado pela entidade empregadora.
 - 2.4.2. Aliás, não parece ser este o caso, em face do comportamento da trabalhadora, que, embora censurável, apenas poderia ser sancionado em termos proporcionais à gravidade da infracção e à culpabilidade da infractora, em conformidade com o artigo 367.º do Código do Trabalho.

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

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ..., em virtude de a respectiva entidade empregadora 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 21 DE AGOSTO DE 2006**

PARECER N.º 56/CITE/2006

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 62 – DG/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 03.08.2006, a CITE recebeu do Senhor Dr. ..., em representação da sociedade ..., L.^{da}, cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A trabalhadora arguida celebrou com a empregadora, em 15 de Novembro de 2004, contrato de trabalho a termo certo, pelo período de um ano renovável, *para exercer as funções inerentes à categoria de Técnica de Contabilidade de 2.ª*.
 - 1.2.1. *Em 15 de Novembro de 2005, o referido contrato de trabalho sofrera a sua primeira renovação, a qual deveria perdurar, pelo menos até Novembro de 2006.*
- 1.3. Na nota de culpa, a empregadora acusa a trabalhadora de exercer pressões sobre a sua colega ..., para que se demita, desde o primeiro dia em que começara a desempenhar as funções para a sua empregadora, ou seja, em 8 de Maio de 2006.
 - 1.3.1. *A empregadora acusa a trabalhadora arguida de insistir, incessantemente, que tal local (escritório da empregadora) não era próprio para uma licenciada, mas sim para uma pessoa com apenas o 12.º ano de escolaridade, e como tal deveria aquela ir-se embora.*
 - 1.3.2. *Refere a empregadora que a arguida, por vezes disse à sua colega ..., que aquela tinha vindo de um escritório 5 estrelas, (referindo-se ao local onde esta trabalhara anteriormente), para se dedicar a um de 1 estrela (referindo-se ao escritório onde ambas trabalhavam), procurando activamente e logrando desmotivá-la.*
 - 1.3.3. *A empregadora acusa, ainda, a trabalhadora arguida de referindo-se ao sócio gerente daquela, não se coibia de “avisar” os colegas que aquele aparentava ser “uma coisa”, mas que afinal se revelava “outra coisa” e de por diversas vezes, em conversas com os seus colegas de trabalho, referiu-se ao seu empregador como “O Cão”.*

- 1.3.4. Afirma a empregadora que *todos estes comportamentos levados intencionalmente a cabo pela arguida, provocaram na sua colega uma grande e desconfortável pressão, um acentuado desgosto pelo ambiente de trabalho que se “respirava” nas instalações da empregadora, sobretudo, no gabinete onde trabalhava conjuntamente com a arguida.*
- 1.3.5. Acrescenta a empregadora que *ao que se sabia, a arguida já havia manifestado comportamentos semelhantes em outros locais de trabalho onde desempenhara funções, procurando salientar que não se tratava de um comportamento especialmente dirigido a si, mas que antes era uma atitude habitual por parte da arguida.*
- 1.4. A entidade empregadora entende que, *com o seu comportamento, a arguida, consciente e voluntariamente violou vários deveres constantes do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho e que pela sua gravidade, consequências e pela falta de lealdade evidenciada, quebraram, irreversivelmente, a relação de confiança subjacente à existência de um contrato/relação de trabalho, impossibilitando, conseqüentemente, qualquer hipótese de manutenção do vínculo com a aqui empregadora, constituindo, desse modo, justa causa de despedimento, nos termos 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 pela entidade empregadora, salientando que, em Abril de 2006, soube que estava grávida, que, em 10 de Maio de 2006, soube que se tratava de uma gravidez gemelar, tendo ambas as situações sido comentadas na empresa com as colegas de trabalho e que, em 24 de Maio de 2006, *lhe foi comunicado que se encontrava suspensa das suas funções, tendo a entidade patronal alegado a existência de indícios de comportamentos da trabalhadora, reveladores de graves violações de deveres de lealdade entre outros, que só mais de um mês depois da sua suspensão, veio a ter conhecimento, através da 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.
- 2.2. Vejamos, no caso *sub judice*, a prova produzida pela entidade empregadora:
- 2.2.1. As testemunhas ... e ..., nada disseram sobre os factos de que é acusada a trabalhadora arguida.

- 2.2.2. A testemunha ... fundamentou o conhecimento dos factos constantes do ponto 1.3.3. (artigos 15.º e 18.º da nota de culpa) de que é acusada a trabalhadora arguida nas afirmações que alega ter ouvido à colega ... No que respeita à acusação constante do ponto 1.3.2. (artigo 12.º da citada nota de culpa), a depoente afirma ter a arguida feito o comentário para si, não tendo testemunhado que o mesmo fosse dito à nova colega ..., como refere a nota de culpa.
- 2.2.3. A testemunha ..., relativamente à acusação constante do ponto 1.3.1. (artigo 10.º da nota de culpa), afirma ter a arguida feito o comentário para si, não tendo testemunhado que o mesmo fosse dito à nova colega ..., como refere a nota de culpa. No que se refere às restantes acusações, o depoente afirma que *a arguida se referia sempre de forma muito depreciativa ao escritório onde ambos trabalhavam, bem como ao patrão*, sem concretizar qual era essa forma muito depreciativa, pois no que concerne à acusação constante do ponto 1.3.3. (artigo 18.º da nota de culpa), o depoente fundamentou o conhecimento do facto de que é acusada a trabalhadora arguida na afirmação que alega ter ouvido à colega ...
- 2.3. É de realçar o facto de a colega da arguida ... ter sido arrolada como testemunha pela própria entidade empregadora e não ter prestado qualquer depoimento.
- 2.4. Face ao que antecede, não se afigura produzida a prova dos factos por que vem acusada a trabalhadora arguida, pelo que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, não existindo, por isso, 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 a respectiva entidade empregadora 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 21 DE AGOSTO DE 2006

PARECER N.º 57/CITE/2006

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 65/FH/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 04.08.2006, a CITE recebeu do ... um pedido de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora ...
- 1.2. A trabalhadora tem a categoria profissional de Empregada de Distribuição Personalizada, exerce funções no Serviço de Alimentação dos ... e cumpre horário por turnos, das 8 às 16 horas ou das 14 às 22 horas.
- 1.3. Pretende a trabalhadora a passagem ao regime de horário flexível, a partir de 09/05/2006, pelo prazo de dois anos, passando a cumprir o horário das 8 às 16 horas, permanecendo no regime de folgas rotativas.
- 1.4. Fundamenta o seu pedido do seguinte modo:
 - 1.4.1. Tem a seu cargo um filho com menos de doze anos de idade, que faz parte do seu agregado familiar;
 - 1.4.2. O filho frequenta o Jardim-escola ..., cujo horário é das 8:45 às 18:45 horas;
 - 1.4.3. Há dias em que sai do serviço muito depois da hora de fecho do infantário;
 - 1.4.4. O pai da criança tem actividade profissional e não se encontra a beneficiar de horário flexível nem a tempo parcial.
- 1.5. Os fundamentos da intenção de recusa apresentados pelo ... são, em resumo, os seguintes:
 - 1.5.1. O Serviço de Alimentação do ... funciona em dois turnos – manhã e tarde – com rotatividade semanal;
 - 1.5.2. O número de trabalhadores necessário ao regular funcionamento daquele serviço é, para o turno da manhã, de 50 para as copas, 50 para a confecção, 12 para o empratamento e 7 para enc./adm./dietistas. Para o turno da tarde e para as mesmas actividades, este número é de, respectivamente, 47, 8, 11 e 2 trabalhadores.
 - 1.5.3. *Actualmente prestam trabalho apenas nos horários de trabalho que correspondem ao turno da manhã (7h – 15h / 8h – 16h), quatro trabalhadoras em flexibilidade de horário, duas trabalhadoras por dificuldades de conciliar os horários de trabalho com os horários*

escolares dos filhos; uma por motivos de saúde e outra por motivos de saúde do filho, bem como as trabalhadoras que se encontram a gozar o direito a dispensa de trabalho para amamentação, que, presentemente, são cerca de três e a partir do mês de Agosto serão cinco.

- 1.5.4. Sendo a rotação dos turnos semanal, conceder horários fixos no turno da manhã origina não só a falta de trabalhadores no turno da tarde como também a impossibilidade da rotatividade dos restantes trabalhadores, invertendo o curso normal de organização do serviço.
 - 1.5.5. *Assim, um trabalhador num mês pode ter apenas uma semana no horário correspondente ao turno da manhã.*
 - 1.5.6. O direito à fixação de um horário com termo até às 20 horas para as trabalhadoras com filhos até aos 11 anos, previsto na alínea f) da cláusula 91.ª do Contrato Colectivo de Trabalho aplicável ao sector (BTE, 1.ª série, n.º 36, de 29/09/98), depende de o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizado com tal horário.
 - 1.5.7. *Actualmente apenas dois trabalhadores têm o horário fixo correspondente ao turno da tarde.*
 - 1.5.8. O cumprimento do contrato que o ... celebrou com os ... obriga ao fornecimento de todas as refeições nos horários previamente fixados em função das dietas dos doentes, não se compadecendo tal obrigação com quaisquer atrasos ou falhas, que, a sucederem, poriam *em risco o pontual cumprimento, por parte do ..., do contrato que o vincula aos ...*
- 1.6. A trabalhadora apresentou a sua apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa do ..., relativo ao seu requerimento para trabalhar no regime de flexibilidade de horário.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho consagra o direito de os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos trabalharem a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.
- 2.2. Para os trabalhadores não abrangidos pelo regime de trabalho especial para a Administração Pública, as condições de atribuição deste direito encontram-se estabelecidas nos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
 - 2.2.1. Com as referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à

conciliação da actividade profissional com a vida familiar (alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa)

- 2.2.2. Admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004).
- 2.3. Importa, pois, verificar se os motivos apresentados pelo ... se enquadram nas situações excepcionais acima referidas e, desse modo, justificam a recusa do pedido formulado pela trabalhadora.
 - 2.3.1. Da argumentação da empresa, referida nos pontos 1.5.1. a 1.5.8., *supra*, retira-se que a pretensão da requerente, a ser satisfeita, iria provocar dificuldades de funcionamento do Serviço de Alimentação uma vez que o número de trabalhadores para laborarem no turno da tarde ficaria limitado, pondo em causa a regular prestação do serviço que o ... se comprometeu a prestar aos ...
 - 2.3.2. O funcionamento regular do Serviço de Alimentação exige que a organização do tempo de trabalho seja feita em regime de turnos, nos termos do artigo 189.º do Código do Trabalho. O pedido da trabalhadora, a ser satisfeito, causaria perturbação no desempenho do turno da tarde e, conseqüentemente, dificultaria ou impossibilitaria o cumprimento por parte do ... daquilo a que se obrigou, servir as refeições aos doentes nas condições exigidas pelos ...
- 2.4. A trabalhadora, na resposta à intenção de recusa, alega, nomeadamente, que *pode, com facilidade, ser substituída por outra colega que a fundamentação é insuficiente e obscura* e que desconhece a *categoria profissional dos trabalhadores que beneficiam de horários especiais*.
 - 2.4.1. Em primeiro lugar, as razões apontadas pela trabalhadora não demonstram a alegada insuficiência e obscuridade na fundamentação do ..., uma vez que não é a substituição da trabalhadora que está em causa, mas antes a diminuição do número de trabalhadores no turno da tarde, situação que melhor se enquadra na existência de *exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço*, a que se refere o n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004.
 - 2.4.2. Em segundo lugar, relativamente à categoria profissional dos trabalhadores que beneficiam de horários especiais, a lei não obriga a entidade empregadora a fornecer essa informação, que, no caso em apreço, não parece ter qualquer relevância.
- 2.5. Deste modo, considera-se devidamente fundamentada a intenção de recusa do ... do pedido formulado pela trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa do ... do pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE AGOSTO DE 2006

PARECER N.º 58/CITE/2006

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 61 – FH/2006

I – OBJECTO

1.1. A CITE recebeu do Administrador da empresa ..., L.^{da}, em 28 de Julho de 2006, pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário, apresentado pela trabalhadora com a categoria de Directora Financeira, ...

1.1.1. A trabalhadora apresenta, por *e-mail*, de 10 de Maio de 2006, um primeiro pedido, nos seguintes termos:

A partir do próximo dia 17 de Junho deixo de ter direito à licença para amamentação e de sair às 16h00.

A partir dessa data voltarei às 40h00 semanais de trabalho e serve o presente para pedir a autorização para entrar às 8h00 e sair às 17h00.

Os horários da creche são das 8h00 às 18h00, e em princípio será o meu esposo a levar a minha filha de manhã e eu a ir buscá-la à tarde antes das 18h00.

Em 26 de Junho de 2006, apresenta novo *e-mail* solicitando o direito a uma flexibilidade de horário, cujo conteúdo é em síntese o seguinte:

Informo ter assinado como tendo tomado conhecimento da nota interna 6/06, de 21 de Junho de 2006, relativa aos horários/intervalos. No entanto, por imperativos pessoais abaixo exposto e conforme a lei o autoriza peço para usufruir do direito à flexibilidade de horário de trabalho para entrar às 8h00 e sair às 17h00.

Obviamente que pontualmente e sempre que for necessário prometo fazer os possíveis para organizar a minha vida pessoal de forma a poder ficar na empresa até mais tarde e não prejudicar a empresa.

Em 4 de Julho de 2006, apresenta outro *e-mail*, nos seguintes termos:

Serve o presente para completar o mail do passado dia 26 de Junho de 2006 em que solicito o direito a trabalhar em regime de flexibilidade de horário, ao abrigo do artigo 45.º do Código do Trabalho em vigor.

O horário escolhido é entre as 8h00 e as 17h00 com intervalo de descanso para o almoço das 13h00 às 14h00.

Para dar cumprimento ao ponto 1. do artigo 80.º do Regulamento do Código do Trabalho as informações para completar o pedido são as seguintes:

- a) O prazo previsto para usufruir do regime é de 2 (dois) anos*
- b) Declaro que a minha filha ... faz parte do meu agregado familiar e que o meu marido progenitor da minha filha exerce actividade profissional a tempo inteiro. (Se assim o exigirem poderei fazer prova do declarado)*

1.1.2. Da intenção de recusa, com data de 17 de Julho de 2006, consta sucintamente o seguinte:

- 1 – Impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável:
 - A trabalhadora solicitou a aplicação do regime de flexibilidade de horário, sugerindo passar a entrar às 8h00 e sair às 17h00, ao invés do cumprimento do horário normal da firma, com entrada às 9h00 e saída às 18h00, por mensagem de correio electrónico, de 26 de Junho;
 - Este pedido é feito na sequência da recusa ao pedido de alteração de horário que havia sido pedido, pelo mesmo meio, em mensagem, de 10 de Maio;
 - Em face do pedido, de 26 de Junho, foi solicitado parecer ao gabinete jurídico acerca do alcance do direito alegado e dos procedimentos necessários, que foi comunicado à trabalhadora e após o qual esta aperfeiçoou o seu requerimento, com a introdução de elementos essenciais;
 - A empresa é uma empresa de médias dimensões, contando com vinte e cinco trabalhadores e que se dedica à execução de projectos, fabrico, transformação, comercialização, fornecimento, importação, exportação e manutenção de equipamentos de cinema, audiovisuais, palcos, plateias, *foyers*, bares e pipocas e sua respectiva exploração, assim como, construção civil e obras públicas (estas últimas apenas quanto a electricidade no âmbito das actividades anteriores);
 - A sua hierarquia está estabelecida de acordo com o organigrama que se junta;
 - A trabalhadora encontra-se no conjunto de topo da hierarquia e na sua categoria de Directora Financeira e Administrativa com o pelouro do pessoal, todos os demais se lhe referem, ainda que não estejam na sua directa dependência hierárquica;
 - Nenhum dos demais directores tem capacidade ou formação para a substituir e muito menos qualquer outro trabalhador da empresa;

- A sua presença, a todo o tempo, é indispensável ao funcionamento da empresa, por se tratar de uma área nevrálgica de toda a operação. Em termos de importância talvez se possa considerar, num plano geral, como a terceira, logo a seguir ao Sócio Gerente e ao Director Geral, sendo que estes também dependem da trabalhadora para decidirem a sua actuação;
 - O período de crise generalizada do mercado, com um decréscimo na construção e montagem de novas salas de espectáculos, com o alargamento de prazos de pagamento e com a insolvência ou processos de recuperação de empresas clientes, levou muito recentemente à assumpção de responsabilidades perante a banca para colmatar a curto prazo as dificuldades de tesouraria;
 - Por ser indispensável, durante a sua licença de maternidade, foi admitida uma substituta com formação específica para a função, cujo contrato foi convolado de termo incerto para termo certo, quando ocorreu o seu regresso, a fim de desenvolver alguns *dossiers* fundamentais inerentes ao cargo, também suprimindo, de alguma forma, a sua falta por motivo de gozo das dispensas para amamentação que se verificou até 17 de Junho. Este contrato foi prorrogado, até 14 de Julho;
 - Actualmente não existe ninguém na empresa que possa substituir a trabalhadora;
 - A trabalhadora continua a sair mais cedo, às 17h00, todos os dias, por sua iniciativa, conforme informou por uma das suas mensagens de 4 de Julho, tendo apresentado um atestado médico em como amamenta, estando a empresa convicta de que a trabalhadora não amamenta, e que tal serve para ir buscar a filha à creche;
- 2 – Exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço:
- A empresa tem um horário de trabalho igual para todos, das 9h00 às 18h00, com intervalo para o almoço das 13h00 às 14h00;
 - A trabalhadora entrando, como solicita, às 8h00, encontrar-se-á sozinha, não tendo o mais directo superior hierárquico nem inferiores ou colegas presentes com quem interaja, nem clientes ou fornecedores que possa contactar ou que a contactem;
 - O estatuto da trabalhadora leva-a a contactar não apenas os clientes mais modestos mas também os mais importantes e sempre ao nível da Administração Central, isto é, presidentes de câmara, administradores de grandes sociedades anónimas, directores de entidades bancárias e financeiras, entidades que não se encontram disponíveis antes das 9h00 da manhã, pelo que não é útil que entre às 8h00;

- Na mesma linha de raciocínio, sair às 17h00 é deitar a perder a utilidade de uma parte do dia em que todos os trabalhadores da empresa têm dúvidas para esclarecer e durante o qual atingem maior sucesso os contactos externos com clientes, bancos e fornecedores;
- A actividade da empresa é dirigida a um mercado que funciona no período da tarde e da noite, não se compaginando com os horários típicos de escritório;
- A empresa precisa do contributo desta trabalhadora, de forma muito premente, durante todo o período de funcionamento diário para vencer as dificuldades que atravessa;
- Embora ignorando as possibilidades do marido da trabalhadora, é sugerida a hipótese de poderem ser compaginadas as necessidades da empresa com o levantamento da filha do infantário sem o recurso ao regime da flexibilidade de horário.

1.1.2.1. A intenção de recusa é acompanhada de vários documentos dos quais consta um parecer jurídico, sucintamente nos seguintes termos:

- A trabalhadora, a partir de 26 de Junho, começou a praticar o horário de entrada pelas 8h00 e saída pelas 17h00. A empresa pretende saber se a trabalhadora detém o direito alegado e em que termos se procede à sua aplicação;
- À trabalhadora assiste o direito de solicitar a aplicação do regime de flexibilidade de trabalho;
- No caso em apreço nenhuma das partes cumpriu o procedimento previsto na lei;
- À trabalhadora cumpria solicitar por escrito a aplicação do regime de flexibilidade com a antecedência de trinta dias, e formalmente não cumpriu as exigências legais em nenhuma das suas comunicações;
- No pedido formulado em 10 de Maio, e ainda que a trabalhadora pudesse ter, nessa ocasião, a intenção do exercício do direito de aplicação do regime da flexibilidade do horário, os termos do seu pedido não permitem senão a conclusão de se tratar de um simples pedido de alteração de horário sem criar no empregador quaisquer obrigações quanto a prazos, formas ou conteúdos de resposta;
- No pedido formulado em 26 de Junho, embora fazendo menção ao regime legal que pretende, não indica o prazo previsto nem declara que a menor faz parte do seu agregado familiar e que o outro progenitor tem actividade profissional, não cumprindo a antecedência obrigatória de 30 dias;

- Neste caso, já é possível ao empregador entender que a trabalhadora pretende exercer um direito, ainda que o faça de forma imperfeita;
- Deste modo, deverá o empregador convidar a trabalhadora a aperfeiçoar a sua solicitação, sem o que o seu pedido será considerado inexistente;
- O prazo de 20 dias que assiste ao empregador para comunicar a intenção de recusa do pedido contar-se-á a partir da comunicação de 26 de Junho, terminando em 17 de Julho próximo;
- Questão que não sofre dúvida é a da não aplicação do regime da flexibilidade de horário antes da autorização do empregador, seja expressa ou tácita, o que no caso presente ainda não ocorreu.

1.1.3. Em 21 de Julho de 2006, é recebida na empresa a apreciação escrita da trabalhadora à exposição dos motivos, cujo conteúdo é sucintamente o seguinte:

1 – No que respeita aos fundamentos relativos à dificuldade de substituição:

- Só há duas funcionárias sob a sua dependência hierárquica directa. São ambas profissionais com vasta experiência. Nenhuma delas necessita de supervisão ou controlo permanente. Necessitam sobretudo de orientações e coordenação;
- Qualquer trabalhador pode recorrer à trabalhadora em qualquer altura do dia, sendo que almoça nas instalações da empresa ao mesmo tempo que a maior parte destes trabalhadores e partilha com eles, em *open space*, o local de trabalho;
- O período entre as 17h00 e as 18h00 nunca foi um período privilegiado para o esclarecimento de dúvidas;
- Todos os trabalhadores entram na empresa às 9h00 e seguem para o local das obras, salvo os que estejam em obras que impliquem a pernoita fora da residência. É muito raro chegarem às instalações antes das 18h00, o que torna muito limitado o tempo para esclarecimento de dúvidas que estes tenham, quanto a direitos e deveres dos trabalhadores, durante o horário de funcionamento normal. A melhor ocasião para tal será sempre o início do período laboral;
- É habitual a presença, na empresa, de todos os directores e responsáveis a partir das 9h00 e até antes dessa hora. Não é habitual que no período entre as 17h00 e as 18h00 haja muitas dúvidas para esclarecer. As que eventualmente surgem não costumam necessitar de uma resposta imediata, sendo uma grande parte colocada, ao longo do dia, por *e-mail*;

- Quanto a dúvidas mais urgentes e embora não tenha telemóvel da empresa, a trabalhadora nunca deixou de atender qualquer chamada feita, muito raramente, por qualquer responsável para o seu telemóvel particular, fora do horário de funcionamento normal da empresa, nem tenciona deixar de o fazer;
 - No que respeita à necessidade da sua substituição entre as 17h00 e as 18h00, após o término da sua licença por maternidade, as funções que a Dr.^a ... passou a exercer não incluíam a sua substituição no período em que beneficiou de dispensa para amamentação. Fora-lhe pedido parecer sobre a atribuição de responsabilidades no desenvolvimento de novos projectos no âmbito funcional da Direcção Administrativa e Financeira, mas que não existiam até essa data, nomeadamente na selecção de um parceiro em matéria de medicina do trabalho, na implementação de um sistema de controlo de ponto e no controlo de custos das obras;
 - A Dr.^a ... respondeu sempre directamente perante o Director-Geral, não existindo qualquer coordenação entre ambas;
 - Demonstra-se, assim, que a Dr.^a ... exerceu a sua actividade na empresa, após a licença por maternidade da trabalhadora, para lançamento de tais projectos e não pela necessidade de assegurar a sua substituição no período de ausência por dispensa para amamentação;
 - A actividade de Direcção Financeira e Gestão de Recursos Humanos exige frequentemente grande concentração e estudo (elaboração de relatórios, análise de propostas) que são com vantagem asseguradas em horário em que o local de trabalho da trabalhadora, em *open space*, não está sujeito às interferências do expediente normal;
 - O horário de trabalho nos termos requeridos poderá, no máximo, determinar pequenos ajustes de organização, sem que se possa considerar a existência de efectivos prejuízos;
- 2 – No que respeita aos fundamentos sobre o funcionamento da empresa:
- A maior parte dos fornecedores da empresa são empresas que funcionam em Espanha e França (a que corresponde um fuso horário de mais uma hora) e têm horário de funcionamento entre as 9h00 e as 18h00 locais. Este horário corresponde ao horário em Portugal das 8h00 às 17h00, muito embora o contacto ser habitualmente mais fácil durante o período da manhã;
 - A maioria dos serviços da Administração Central e Autárquica encerram às 17h00. Os Notários e Repartições de Finanças encerram às 16h00;

- O horário de atendimento das instituições financeiras é entre as 8h30 e as 15h00. A antecipação do horário de trabalho para as 8h00 possibilita o aumento do período de contacto possível com estas entidades podendo este ocorrer quando existe maior disponibilidade da parte destas entidades;
- Salvo algum caso muito esporádico, o contacto da trabalhadora com sociedades comerciais é habitualmente feito com responsáveis pelos serviços financeiros. Estes contactos são mais bem sucedidos durante o período da manhã;
- Quanto ao facto do mercado da empresa funcionar no período da tarde e da noite, não se compadecendo com os horários típicos de escritório, refere a trabalhadora que o horário de funcionamento normal estabelecido na empresa é das 9h00 às 13h00 e das 14h00 às 18h00;
- A alteração do horário em questão não só não implica prejuízos para a actividade da empresa como representa algumas vantagens;
- Em resumo, solicita a aplicação do regime de flexibilidade de horário, no horário entre as 8h00 e as 17h00, pelas razões expostas no pedido iniciado em 26 de Junho de 2006 e completada em 4 de Julho de 2006, que são as seguintes:
- O horário da creche da filha menor é entre as 8h00 e as 18h00;
- A creche está localizada na freguesia de ..., próximo das antigas instalações da empresa;
- Com a mudança de instalações para a ..., em Julho de 2005, coincidindo com o nascimento da filha, tal facto determinou que a trabalhadora tenha de ir buscar a filha em viatura própria, dado que, em transportes públicos, nesse horário, a viagem demora em média 1h15;
- O pai da criança trabalha, e é ele que leva a filha todos os dias de manhã, não tendo possibilidade de a ir buscar dado trabalhar em regime de isenção de horário, uma vez que as suas funções implicam visitas de apoio técnico a projectistas com outra actividade profissional, em horário tardio, apoio técnico a obras, após o horário normal de funcionamento, apresentação e formação a clientes após o período de trabalho dos mesmos, entre outros;
- A trabalhadora não tem ninguém que possa ir buscar a filha em sua substituição.

1.2. Para além das peças processuais acima referidas, são anexados ao processo os seguintes documentos:

- Mapa de pessoal e horário de funcionamento da empresa;
- Organigrama da empresa.

1.3. A empresa submete o presente processo à CITE, em 27 de Julho de 2006.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que *1. Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

Também o disposto na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa, estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores, que – *Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.*

2.2. Para concretização dos princípios constitucionais enunciados, e sob a epígrafe *Tempo de trabalho*, prevê o artigo 45.º do Código do Trabalho (CT) o direito de o trabalhador, com um ou mais filhos menores de doze anos, trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

O direito enunciado encontra-se regulamentado, para os trabalhadores com contrato individual de trabalho¹, nos artigos 78.º a 82.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, aí estabelecendo-se as regras respeitantes ao seu exercício.

2.2.1. Por determinação do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

Também, por determinação do mesmo normativo, a flexibilidade de horário deve:

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

O regime de trabalho com flexibilidade de horário, referido neste normativo, deve, por determinação do seu n.º 5, ser elaborado pelo empregador.

¹ Vide artigos 1.º, 110.º e seguintes da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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 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 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.

2.2.3. 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:

2.3.1. A trabalhadora formula três pedidos em datas diferentes.

A empresa alega que o primeiro pedido se refere a um pedido de alteração do horário de trabalho, e só no segundo pedido, formulado em 26 de Junho, se pode entender que a trabalhadora solicita o exercício do direito a uma flexibilidade de horário previsto na lei laboral.

Em face da redacção utilizada nos referidos pedidos, os argumentos expendidos pela empresa demonstram uma análise cuidada e uma preocupação com a economia processual na medida em que se propõe à trabalhadora o aperfeiçoamento do seu pedido de forma a cumprir os requisitos legais.

² Vide os n.ºs 6 e 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

³ Vide o n.º 3 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

A trabalhadora, por seu lado, e no que respeita a esta questão não considerou que o primeiro pedido fosse o exercício do direito à flexibilidade de horário, considerando que a solicitação de tal regime se inicia com o seu pedido de 26 de Junho p.p.

Trata-se, pois, de uma matéria consensual entre as partes.

Assim, e como questão prévia à análise desta intenção de recusa consideram-se respeitados os prazos indicados nos n.ºs 4 e 6 do referido artigo 80.º da lei regulamentar, pelo que cabe analisar os conteúdos, tanto do pedido formulado pela trabalhadora, como da intenção de recusa emitida pela empresa, e respectiva apreciação escrita à exposição de motivos.

Igualmente se refere que quanto às questões relacionadas com o horário que a trabalhadora está, de facto, a praticar e quanto às dispensas para a amamentação, a CITE não se pronunciará, em sede de parecer prévio à intenção de recusa da flexibilidade de horário requerida, por não ser este o instrumento legal previsto para esse fim.

2.3.1.1. Quanto ao pedido formulado pela trabalhadora, esta requer a atribuição de um horário das 8h00 às 13h00 e das 14h00 às 17h00, com intervalo de descanso para almoço entre as 13h00 e as 14h00.

A trabalhadora cumpre as formalidades estabelecidas na lei, relativamente à elaboração do seu pedido.

2.3.1.2. Quanto à intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora, alega esta a impossibilidade de substituir a trabalhadora por ser indispensável e motivos relacionados com exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, consubstanciados nas seguintes alegações:

- a) A trabalhadora encontra-se no conjunto de topo da hierarquia, com a categoria de Directora Financeira e Administrativa com o pelouro do pessoal e nenhum dos demais directores tem capacidade ou formação para a substituir;
- b) A sua presença é necessária a todo o tempo por se tratar de uma área nevrálgica da empresa;
- c) A trabalhadora contratada para substituir a trabalhadora requerente, durante a sua licença por maternidade, e de alguma forma durante as dispensas para amamentação, terminou o seu contrato no passado dia 14 de Julho;
- d) Às 8h00 a trabalhadora encontrar-se-á sozinha, não tendo o mais directo superior hierárquico nem inferiores ou colegas presentes com quem interaja, nem clientes ou fornecedores que possa contactar ou a contactem;

- e) O estatuto da trabalhadora leva-a a contactar não apenas os clientes mais modestos mas também os mais importantes como presidentes de câmara, administradores de grandes sociedades anónimas, directores de entidades bancárias e financeiras, não disponíveis antes das 9h00 da manhã. Não é por isso útil que entre às 8h00;
- f) Sair às 17h00 é perder a utilidade de uma parte do dia em que os outros trabalhadores da empresa estão presentes e têm dúvidas para esclarecer, e durante a qual atinge maior sucesso os contactos externos com clientes, bancos e fornecedores;
- g) A actividade da empresa é dirigida a um mercado que funciona no período da tarde e da noite, não se comparando com os horários típicos de escritório.

2.3.2. Atendendo aos motivos que a entidade empregadora indicou, designadamente a necessidade da presença da trabalhadora no período entre as 17h00 e as 18h00, e a respectiva inutilidade da sua presença entre as 8h00 e as 9h00, não se entende, tratando-se como se trata de uma Directora Financeira, em que é que se traduzem os fundamentos ligados ao funcionamento da empresa, estando em causa apenas a diferença de uma hora relativamente ao horário normal de funcionamento da empresa.

As tarefas que estão cometidas à trabalhadora aparentam ser tarefas que a mesma poderá executar com toda a autonomia, não se considerando por isso suficientemente fundamentadas as razões pela qual a antecipação de uma hora na saída possa comprometer a realização de contactos e o esclarecimento de dúvidas que fazem parte das suas atribuições.

Por essa mesma razão, também não se entende em que se traduzem os fundamentos ligados à impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável, pois não se encontram suficientemente explicados na exposição de motivos aqueles que poderiam fundamentar a necessidade da substituição da trabalhadora, no período de tempo entre as 17h00 e as 18h00, em virtude da sua indispensabilidade naquele período de tempo.

De facto, toda a argumentação da empresa foca a necessidade de estabelecer a maioria ou e/ou a mais importante lista de contactos e esclarecimento de dúvidas apenas num período de uma hora por dia, ficando sem se conhecer as restantes sete horas de trabalho e a sua interligação que pudessem fundamentar essa necessidade.

Por estes motivos não se encontra devidamente fundamentada a recusa com base na impossibilidade de substituir a trabalhadora, uma vez que a sua indispensabilidade advém da especificidade técnica das

matérias que trata, e não está fundamentado em que medida o horário requerido poderá afectar o desempenho a que a mesma está obrigada, ao ponto de ser necessária a sua substituição, nem devidamente fundamentada em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa por se desconhecer as restantes sete horas de trabalho e a sua interligação que pudessem fundamentar a necessidade absoluta da presença da trabalhadora entre as 17h00 e as 18h00.

- 2.3.3. Assim, e estando reunidos os requisitos legais para requerer a flexibilidade de horário, assim como o cumprimento das regras sobre essa flexibilidade, conforme indicado nos pontos 2.2.1. e 2.2.2. deste parecer, a entidade empregadora só poderia recusar o seu exercício, se devidamente fundamentado num dos motivos legalmente atendíveis, o que não se verifica.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Pelas razões indicadas nos pontos antecedentes, a CITE emite parecer prévio desfavorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, nos termos requeridos pela trabalhadora

...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE AGOSTO DE 2006

PARECER N.º 59/CITE/2006

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 63 – FH/2006

I – OBJECTO

1.1. A CITE recebeu da empresa ..., S.A., em 3 de Agosto de 2006, pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário, apresentado pela trabalhadora com a categoria de Operadora de Hipermercado, a prestar serviço no estabelecimento de ..., ...

1.1.1. A advogada da trabalhadora, em carta datada de 9 de Junho de 2006, vem referir que a sua cliente tem enviado várias cartas e documentos solicitando a atribuição de um horário fixo das 8h00 às 17h00, de segunda a sexta-feira, não tendo obtido, por parte da empresa, qualquer resposta.

Alega que há 18 anos a trabalhadora trabalha nesta empresa e é mãe de uma menina, actualmente com 3 anos de idade, que necessita de acompanhamento, o que, dado a mãe trabalhar aos fins-de-semana e o pai trabalhar numa empresa de transportes, com horário móvel e folgas rotativas, torna impossível conciliar a vida familiar e os dois horários de trabalho móveis, não havendo mais ninguém com quem deixar a sua filha.

Pede o reconhecimento do seu direito aos fins-de-semana.

1.1.1.1. Encontra-se junto a este processo uma carta datada de 5 de Abril de 2006, e assinada pela trabalhadora, em que esta solicita uma flexibilidade de horário, a ser gozado a partir de 10 de Maio de 2006, nos seguintes termos:

- Já tinha escrito à entidade empregadora a solicitar a flexibilidade de horário, em 9 de Dezembro de 2004, e não obteve resposta à mesma;
- Tem uma filha de 3 anos que necessita dos cuidados da mãe;
- A filha frequenta a escola com horário de funcionamento entre as 7h00 a as 19h00 de segunda a sexta-feira, encerrando aos sábados, domingos e feriados;
- O marido trabalha numa empresa de transportes, com função de motorista e com horário móvel e folgas rotativas, não beneficiando de flexibilidade de horário ou trabalho a tempo parcial;

- A trabalhadora trabalha no *horário de abertura – 1*, das 8h00 às 17h00, desde Fevereiro de 2002;
- A escola encerra aos fins-de-semana e feriados e há meses em que o marido não folga um único fim-de-semana, e outros em que tem duas folgas, não havendo quem tome conta da filha;
- Vive em instabilidade porque não sabe quando tem folga ou quando tem de trabalhar ao fim-de-semana.

1.1.1.2. Em 3 de Julho de 2006, a empresa dirige um fax à advogada da trabalhadora solicitando informação do período pelo qual a sua cliente pretende prestar trabalho em regime de folgas fixas ao fim-de-semana.

1.1.1.3. Por fax, de 5 de Julho de 2006, a advogada da trabalhadora responde indicando um período de 2 anos.

1.1.2. Da intenção de recusa, com data de 21 de Julho de 2006, e entregue à trabalhadora em 22 de Julho, consta sucintamente o seguinte:

- A trabalhadora é funcionária da empresa desde 16 de Maio de 1988, tem a categoria de operadora de hipermercado e presta funções no estabelecimento de ...;
- A relação de trabalho é regulada pelo Contrato Colectivo de Trabalho (CCT) celebrado entre a APED e a FEPCES, publicado no BTE, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2005;
- No estabelecimento onde a trabalhadora desenvolve a sua actividade, são praticados horários diversificados e com dias de descanso semanal rotativos;
- Os horários são organizados de forma a preverem a prestação de trabalho durante os 7 dias da semana, sendo esse o número de dias em que o estabelecimento está aberto ao público;
- O descanso semanal é organizado de forma a que coincida pelo menos a 15 domingos por ano, dos quais 5 combinam, preferencialmente, com descanso ao sábado;
- A trabalhadora sempre praticou o horário de trabalho com dias de descanso semanal rotativo, como acontece com a totalidade dos trabalhadores da empresa em situação idêntica à sua;
- No estabelecimento de ..., são praticados horários diversificados com períodos de 8 horas diárias, vigorando as escalas por um período mínimo de um mês;
- Neste regime de horários diversificados com 8 horas de trabalho diário existem em regra três horários: o da abertura, das 8h00 às 17h00, com intervalo de uma hora para refeição, o intermédio das 11h00 às 20h00, com intervalo de uma hora para refeição e o de fecho das 14h00 às 23h00, com intervalo de uma hora para refeição;

- A trabalhadora presta o seu trabalho em horário diversificado com 8 horas diárias. Em Novembro de 2002, nasceu a sua filha e, nessa sequência, desde fim de Fevereiro de 2002, a trabalhadora tem praticado o horário de abertura, que lhe foi atribuído em virtude da sua gravidez e consequente dispensa do trabalho nocturno;
- Em 5 de Julho de 2006, a trabalhadora através da sua representante completou a instrução de um requerimento onde pretende que lhe seja atribuído um horário fixo das 8h00 às 17h00, com folgas aos sábados e domingos, durante um período de 2 anos;
- A trabalhadora não pretende prestar trabalho em horário flexível, pois não indicou, designadamente, um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração total igual a metade do período normal de trabalho diário e os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário;
- O pedido da trabalhadora constitui, não uma alteração do tempo de trabalho mas antes uma alteração do horário de trabalho actualmente praticado, que passaria a ser um horário fixo com dias de descanso semanal fixos;
- Não obstante a irregularidade do requerimento, a empresa decide responder neste processo;
- O horário de abertura foi atribuído à trabalhadora para assegurar os direitos inerentes à maternidade e no período em que esteve grávida, puérpera e lactante, tendo-se mantido este porque as necessidades de trabalho do estabelecimento de ... assim o justificam;
- O horário requerido, ainda que não se enquadre na previsão legal, seria incomportável para a empresa;
- O estabelecimento tem um período de abertura ao público entre as 9h00 e as 23h00, e aos domingos e feriados entre as 9h00 e as 13h00;
- É a partir das 15h00, aproximadamente, que a generalidade dos clientes começa a afluir;
- Das 9h00 às 15h00, a média diária das vendas naquele estabelecimento é de 45%, e das 15h00 às 23h00 é de 55%;
- Aos sábados e domingos, verifica-se o maior fluxo de clientes e o registo de mais vendas, com 22% do total das vendas semanais ao sábado e 8% ao domingo, neste último caso, apenas com 5 horas de abertura ao público;
- Se todos os trabalhadores em situação idêntica à da trabalhadora pretendessem prestar trabalho no horário de abertura, o estabelecimento deixaria de ter trabalhadores para o atendimento durante o horário intermédio e o de fecho, e aos sábados e domingos;

- Seria necessário contratar mais pessoal para esses horários, o que implica consequências económicas inoportáveis;
- 1.1.3. Datada de 26 de Julho de 2006, é apresentada pela advogada da trabalhadora, e em nome desta, a apreciação escrita à exposição dos motivos, cujo conteúdo é sucintamente o seguinte:
- Na empresa existem várias tarefas às quais corresponde o horário diário fixo, e com descanso ao fim de semana, como é o caso dos trabalhadores das portarias;
 - A trabalhadora não se importa de ser colocada noutra função, desde que tenha o horário pretendido e possa folgar ao fim de semana;
 - Independentemente do número de trabalhadores em abstracto que possam preencher as condições do direito à flexibilidade de horário, cada caso tem de ser ponderado e analisado individualmente e não num contexto global;
 - As exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa não ficaram demonstradas.
- 1.2. Para além das peças processuais acima referidas, são juntos ao processo os seguintes documentos:
- Declaração do Externato ...;
 - Declaração da empresa ... Transportes.
- 1.3. A empresa submete o presente processo à CITE, em 3 de Agosto de 2006.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que
- 1. Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*
- 2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*
- Também o disposto na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa, estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores, que – *Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.*
- 2.2. Para concretização dos princípios constitucionais enunciados, e sob a epígrafe *Tempo de trabalho*, prevê o artigo 45.º do Código do Trabalho (CT) o direito de o trabalhador, com um ou mais filhos menores de doze anos, a 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 se estabelecendo as regras respeitantes ao seu exercício.

2.2.1. Por determinação do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

Também, por determinação do mesmo normativo, a flexibilidade de horário deve:

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

O regime de trabalho com flexibilidade de horário, referido neste normativo, deve, por determinação do seu n.º 5, ser elaborado pelo empregador.

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 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 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.

2.2.3. 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

¹ Vide artigos 1.º, 110.º e seguintes da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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:

2.3.1. Consta do processo enviado a esta Comissão um pedido de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora à empresa, com data de 5 de Abril de 2006.

Conforme é afirmado na carta da advogada da trabalhadora, datada de 9 de Junho de 2006, sobre a mesma questão, a trabalhadora tem enviado várias cartas e documentos a solicitar a atribuição de um horário fixo das 8h00 às 17h00, e de segunda a sexta-feira, não tendo obtido, por parte da empresa, qualquer resposta.

2.3.1.1. Nos termos do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, determina considerar-se que:

O empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

- a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;
- b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 7 ou, consoante o caso, no fim do prazo estabelecido nesse número;
- c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 6.

Em face do disposto neste normativo, torna-se necessário determinar, no caso em concreto, se ocorreu ou não o deferimento tácito do pedido da trabalhadora formulado no dia 5 de Abril.

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.

Analisando o conteúdo deste pedido, constata-se que a trabalhadora não cumpriu os requisitos legais, designadamente quanto à indicação do prazo previsto em que pretende gozar de um regime de trabalho especial e, principalmente, quanto à substancia do próprio pedido, na medida em que solicita um horário não enquadrável no conceito legal de flexibilidade de horário.

Pelos motivos indicados não se poderá considerar tacitamente deferido o pedido da trabalhadora, porque não cumpre os requisitos legais obrigatórios. Nos termos do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, para se poder considerar um pedido tacitamente deferido é necessário que este seja um pedido de flexibilidade de horário, que cumpra o disposto nos artigos 79.º e 80.º da referida Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.3.1.2. Não obstante não ter ocorrido o deferimento tácito, situação que a própria advogada da trabalhadora não invoca, é por esta corrigido o requerimento da trabalhadora, em 5 de Julho de 2006, no que se refere ao requisito legal de indicação do prazo durante o qual pretende gozar de um regime de trabalho especial.

2.3.1.3. A empresa, ainda que admitindo tratar-se de um pedido de alteração de horário e não de um pedido de flexibilidade de horário, decide responder ao requerimento apresentado sujeitando o caso à apreciação da CITE.

Considerando o início do pedido a 5 de Julho, verifica-se que a empresa não cumpre o estabelecido no n.º 6 do referido artigo 80.º da lei regulamentar.

Contudo, em 5 de Julho, não ocorreu a correcção substancial do pedido, mas tão somente a correcção formal, pelo que também não poderá considerar-se este tacitamente aceite, ainda que, por um dia, a empresa não cumpra o prazo estabelecido para submeter o processo à apreciação da CITE.

Cabe, por isso, analisar a intenção de recusa, emitida pela empresa, e respectiva apreciação escrita à exposição de motivos.

2.3.2. A empresa invoca que, no estabelecimento onde a trabalhadora desenvolve a sua actividade, são praticados horários diversificados e com dias de descanso semanal rotativos.

A trabalhadora sempre praticou o horário de trabalho com dias de descanso semanal rotativo, como acontece com a totalidade dos trabalhadores da empresa em situação idêntica à sua.

O pedido da trabalhadora constitui, não uma alteração do tempo de trabalho, mas antes uma alteração do horário de trabalho actualmente praticado, que passaria a ser um horário fixo com dias de descanso semanal fixos.

Ainda que este não se enquadre na previsão legal, seria incomportável para a empresa, pois o estabelecimento tem um período de abertura ao público entre as 9h00 e as 23h00, e aos domingos e feriados entre as 9h00 e as 13h00, e é a partir das 15h00, aproximadamente, que a generalidade dos clientes começa a afluír. Aos sábados e domingos, verifica-se o maior fluxo de clientes e o registo de mais vendas, com 22% do total das vendas semanais ao sábado e 8% ao domingo, neste último caso, apenas com 5 horas de abertura ao público.

Conclui a empresa que, se todos os trabalhadores em situação idêntica à da trabalhadora pretendessem prestar trabalho no horário de abertura, o estabelecimento deixaria de ter trabalhadores para o atendimento durante o horário intermédio e o de fecho, e aos sábados e domingos, o que implicaria a necessidade de contratar mais pessoal para esses horários, acarretando tal facto consequências económicas incomportáveis.

2.3.3. A empresa tem um período de funcionamento, de segunda-feira a domingo.

Por determinação do artigo 189.º do Código do Trabalho, devem ser organizados turnos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho⁴.

Conforme decorre da alínea *d*) da Cláusula 10.ª do CCT aplicável, o descanso coincidirá sempre com os dias de sábado e domingo para os trabalhadores adstritos aos serviços administrativos e outros que não tenham ligação directa com os serviços comerciais. Fora destes casos, os dias de descanso são rotativos.

A trabalhadora tem a categoria profissional de operadora de hipermercado, cuja descrição de funções vem prevista no Anexo I do CCT referido, encontrando-se aí mencionado que desempenha de forma polivalente todas as tarefas inerentes ao bom funcionamento do hipermercado, designadamente o atendimento e acompanhamento de clientes.

2.3.4. Solicitar horários fixos e períodos de descanso não rotativos, quando é condição essencial para o funcionamento do estabelecimento que os trabalhadores com a categoria de operadores de hiper-

⁴ Vide artigo 158.º do Código do Trabalho sobre período normal de trabalho.

mercado tenham horários diversificados e descanso semanal rotativo, não é solicitação que se enquadre na noção de flexibilidade de horário.

Não se pode, nestes termos, deixar de considerar suficientemente fundamentada pela empresa a existência de motivos relacionados com o seu funcionamento que justificam a recusa apresentada.

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 ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE AGOSTO DE 2006, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES

PARECER N.º 60/CITE/2006

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 60 – DL/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 26.07.2006, deu entrada na CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., apresentado pela empresa ..., S.A., nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho.
- 1.2. Em anexo ao pedido de parecer, a empresa enviou fotocópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora.
- 1.3. Os factos descritos na nota de culpa são, em resumo, os seguintes:
 - 1.3.1. A arguida foi admitida ao serviço da empresa em 01/06/1988 para exercer funções inerentes à categoria profissional de Escriturária/Responsável pelos Recursos Humanos para a arguente e para as demais empresas associadas, ..., L.^{da}, ..., L.^{da}, ..., L.^{da}, e ..., S.A.
 - 1.3.2. A arguida não comunicou com a devida antecedência (15 dias) a intenção de operar a caducidade do contrato de trabalho a termo certo do trabalhador ... Tendo-o feito apenas em 30/11/2005, data da cessação daquele contrato, transformou-se o mesmo em contrato sem prazo.
Por esse facto, a empresa teve que suportar um encargo extra de € 2.500,00, uma vez que teve que negociar com aquele trabalhador a rescisão do respectivo contrato de trabalho, a qual ocorreu em 10/02/2006.
 - 1.3.3. A arguida não procedeu à actualização das fichas dos funcionários ..., ... e ..., com base nas alterações por eles comunicadas no que respeita à situação familiar dos mesmos.
 - 1.3.4. Devido à desorganização em que a arguida mantinha a documentação, foi muito difícil proceder ao apuramento dos dias de férias de cada trabalhador em 2006, verificando-se também a existência de muita documentação por arquivar e recibos de ordenados por entregar a alguns trabalhadores.
 - 1.3.5. A arguida não respondeu a uma notificação do Tribunal Judicial da Comarca de ... através da qual a associada ... era intimada a proceder ao desconto de 1/6 do vencimento do trabalhador ... e a depositá-lo na Caixa Geral de Depósitos. A arguida deveria ter

comunicado ao tribunal que a pessoa em causa já não trabalhava na empresa.

Em consequência dessa omissão, foram penhorados dois veículos da ..., tendo resultado prejudicada a imagem do grupo ...

- 1.3.6. A arguida é ainda acusada de não ter efectuado os contratos de trabalho de dois trabalhadores admitidos em 01/01/2005 e 01/05/2004, de não ter participado um acidente de trabalho sofrido por uma trabalhadora da ..., em 18/04/2005, e de, por diversas vezes, proceder ao pagamento de apólices de seguro após as respectivas datas de vencimento e de atraso no pagamento de uma coima, ocasionando um pagamento de € 54,88, em vez de € 49,88 correspondentes ao mínimo legal.
- 1.3.7. Por último, refere a nota de culpa que a arguida, no dia 1 de Junho de 2006, entrou no gabinete do administrador, Sr. ..., procurou o documento contendo a descrição dos comportamentos constantes da nota de culpa, fotocopiou o mesmo e, exibindo-o aos colegas, ... dizia “*agora sei o que me andam a preparar*”.
- 1.3.8. As testemunhas arroladas pela empresa confirmam a ocorrência dos factos constantes da nota de culpa.
- 1.3.9. Na resposta à nota de culpa, a arguida diz que ... *não praticou qualquer um dos alegados factos que constam da nota de culpa*.
Refere que a forma como a nota de culpa está elaborada dá a entender que era a arguida quem tomava todas as decisões na empresa, quando a verdade é que se limitava a cumprir ordens, nomeadamente, na parte financeira.
Por outro lado, os factos imputados à arguida eram do conhecimento da empresa em data anterior a 20/12/2005, pelo que o exercício da acção disciplinar se encontra prescrito.
Quanto aos documentos juntos pela empresa à nota de culpa não reflectem os mesmos a verdade dos factos, encontrando-se abalado o seu poder probatório.

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. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres).
Esta disposição corresponde actualmente à alínea c) do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.
- 2.4. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional contempla uma especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao determinar que o despedimento daquelas trabalhadoras, por facto que lhes seja imputável, se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).
- 2.5. Deste modo, cabe analisar se o eventual despedimento da trabalhadora ... se insere nos casos excepcionais não relacionados com o estado de lactante, nos quais se incluem naturalmente a prática de actos que possam constituir justa causa de despedimento, ou se, pelo contrário, a empresa arguente praticará um acto discriminatório com base no sexo caso concretize a intenção de despedir a referida trabalhadora.
- 2.6. Há várias questões a esclarecer neste processo antes de se poder concluir num dos sentidos apontados no ponto anterior.
Começaremos pelo incidente de escusa da instrutora do processo suscitado pela arguida, uma vez que esta questão releva em matéria de garantias de defesa.
Considera a arguida que a audição da instrutora do processo como testemunha é imprescindível para a sua defesa, pelo que solicita que a mesma seja substituída e nomeado novo instrutor.
Não se afigura consistente a argumentação da arguida exibida naquele incidente, não resultando demonstrado que o depoimento da instrutora do processo seja indispensável à defesa da arguida. Pelo contrário, o eventual afastamento da instrutora, advogada da empresa arguente, poderia eventualmente colidir com um dos seus deveres profissionais, o de não cessar, sem motivo justificado, o patrocínio de uma questão que lhe está cometida (alínea e) do n.º 1 do artigo 95.º do Estatuto da Ordem dos Advogados).
- 2.7. Relativamente ao requerimento da arguida para que a audição das testemunhas que arrolou ocorra em local que não as instalações da empresa

arguente, ainda que os motivos invocados (anteriores conflitos laborais motivados pela arguente) mereçam alguma compreensão, considera-se que a eventual ofensa das garantias de defesa da arguida, decorrente da falta de audição das testemunhas, não poderá ser imputada à arguente, tendo em conta que é à arguida que cabe assegurar a presença das mesmas (n.º 2 do artigo 414.º do Código do Trabalho).

- 2.8. No que respeita à alegação da arguida de que, a terem ocorrido os factos de que a mesma é acusada, tais factos eram do conhecimento da empresa arguente em data anterior a 20/12/2005, verifica-se que, pelo menos em parte, esta alegação é procedente.

De facto, é significativa a afirmação da Directora Administrativa e Financeira, ..., constante do seu depoimento, de ... *ser do seu conhecimento pessoal que a trabalhadora arguida nos últimos tempos (desde o início do ano de 2004), andava desorganizada no seu posto de trabalho, designadamente mantinha em stand by um grande número de documentação para arquivar, documentação reportada a recursos humanos, seguros e afins.* Acrescenta que chamou a atenção da arguida para esse facto, mas que esta não se mostrou agradada com tais chamadas de atenção.

Constata-se igualmente que o pagamento da coima de € 54,88 era do conhecimento da empresa em 13/12/2005, conforme doc. 11, em anexo à nota de culpa.

- 2.9. Relativamente aos factos de que a arguida é acusada, verifica-se que nem todos eles estão devidamente comprovados, sendo que alguns, conforme se refere em 2.8., *supra*, terão sofrido o efeito da prescrição da acção disciplinar, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho.

Para além disso, restam algumas dúvidas quanto à legitimidade da arguente em responsabilizar exclusivamente a arguida, conforme a mesma bem salienta nos artigos 26.º a 28.º da resposta à nota de culpa.

- 2.10. Não poderá omitir-se uma referência à antiguidade da trabalhadora – 18 anos sem qualquer censura disciplinar – e ao facto de o processo disciplinar ter sido desencadeado após uma gravidez da trabalhadora e encontrando-se esta lactante, sobretudo tendo em conta as declarações da testemunha ..., quando refere que as deficiências de que agora é acusada a arguida remontam ao início do ano de 2004.

- 2.11. Face ao quadro que fica descrito, afigura-se algo desproporcionada a sanção disciplinar de despedimento.

Com efeito, a aplicação de uma pena mais leve enquadrar-se-ia, com maior justiça, na regra da proporcionalidade (artigo 367.º do Código do Trabalho), quer no tocante à gravidade da infracção, quer no que respeita à culpabilidade do infractor.

- 2.12. Tendo em consideração todos os elementos que o processo nos fornece, deveremos concluir que a empresa não logrou demonstrar a existência de uma situação excepcional, no caso vertente, uma conduta ilícita que constitua justa causa de despedimento (artigo 396.º do Código do Trabalho), não relacionada com o estado de lactante da arguida, conforme exige a Directiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar inequivocamente qualquer relação entre aquela situação da trabalhadora e a decisão de a despedir.

III – CONCLUSÕES

- 3.1. Na sequência de todo 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, uma vez que não resulta do processo disciplinar instaurado à arguida que o eventual despedimento da trabalhadora se inclua numa situação excepcional não relacionada com a situação de lactante.
- 3.2. Concluindo-se, assim, que o despedimento, a ocorrer, constituirá uma prática discriminatória com base no sexo, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE AGOSTO DE 2006

PARECER N.º 61/CITE/2006

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/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 4.08.2006, a CITE recebeu do ... um pedido de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora ...
- 1.2. A trabalhadora tem a categoria profissional de Empregada de Distribuição Personalizada, exerce funções no Serviço de Alimentação dos ... e cumpre horário por turnos, das 8 às 16 horas ou das 14 às 22 horas.
- 1.3. Em 18 de Janeiro de 2006, a trabalhadora requereu a passagem para o regime de horário flexível, pelo prazo de um ano, cumprindo o horário das 8 às 16 horas e permanecendo no regime de folgas rotativas.
Este pedido foi recusado pelo ..., tendo a CITE emitido o Parecer n.º 27/ CITE/2006, favorável à recusa.
- 1.4. A trabalhadora apresentou, em 27/06/2006, novo pedido, de idêntico teor, pelo facto de o horário do outro progenitor ter sido alterado.
Repete a fundamentação que consta do primeiro pedido, acrescentando apenas a indicação do horário de trabalho do pai da criança e do respectivo local de trabalho – Estabelecimento Prisional de ..., em ..., nos seguintes termos:
 - 1.4.1. Tem a seu cargo um filho com quatro anos de idade, que faz parte do seu agregado familiar.
 - 1.4.2. O filho frequenta o Jardim-de-Infância de ..., cujo horário é das 8 às 18.30 horas.
 - 1.4.3. Há dias em que sai do serviço muito depois da hora de fecho do infantário.
- 1.5. Os fundamentos da intenção de recusa apresentados pelo ..., idênticos aos produzidos na decisão sobre o primeiro pedido, são, em resumo, os seguintes:
 - 1.5.1. O Serviço de Alimentação do ... funciona em dois turnos – manhã e tarde – com rotatividade semanal.
 - 1.5.2. O número de trabalhadores necessário ao regular funcionamento daquele serviço é, para o turno da manhã, de 50 para as copas, 50 para a confecção, 12 para o empratamento e 7 para enc./adm./dietistas. Para o turno da tarde e para as mesmas actividades, este número é de, respectivamente, 47, 8, 11 e 2 trabalhadores.

- 1.5.3. Actualmente, além das três trabalhadoras que gozam a dispensa para amamentação, há quatro trabalhadoras no turno da manhã em regime de flexibilidade de horário, sendo igualmente atribuído o turno da manhã a duas trabalhadoras que têm dificuldade em conciliar o horário de trabalho com os horários escolares dos filhos, uma trabalhadora por motivos de saúde e uma outra por motivos de saúde do filho.
- 1.5.4. Sendo a rotação dos turnos semanal, conceder horários fixos no turno da manhã origina não só a falta de trabalhadores no turno da tarde, como também a impossibilidade da rotatividade dos restantes trabalhadores, invertendo o curso normal de organização do serviço.
- 1.5.5. O direito à fixação de um horário com termo até às 20 horas para as trabalhadoras com filhos até aos 11 anos, previsto na alínea *f*) da cláusula 91.ª do Contrato Colectivo de Trabalho aplicável ao sector (BTE, 1.ª série, n.º 36, de 29/09/98) depende de o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizado com tal horário.
- 1.5.6. O cumprimento do contrato que o ... celebrou com os Hospitais ... obriga ao fornecimento de todas as refeições nos horários previamente fixados em função das dietas dos doentes, não se compensando tal obrigação com quaisquer atrasos ou falhas.
- 1.5.7. Na extensa apreciação escrita que enviou ao ..., a trabalhadora contesta os fundamentos da intenção de recusa e solicita que a entidade empregadora reconsidere a sua decisão.
Considera a trabalhadora que o ... não apresentou factos que demonstrem a existência de *exigências imperiosas ligadas ao funcionamento dos serviços*, nem a *impossibilidade de a substituir por outra trabalhadora*.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho consagra o direito de os trabalhadores, com um ou mais filhos menores de 12 anos, trabalharem a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.
- 2.2. Para os trabalhadores não abrangidos pelo regime de trabalho especial para a Administração Pública, as condições de atribuição deste direito encontram-se estabelecidas nos artigos 78.º, 80.º e 81.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 2.3. Com as referidas normas pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar (alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa).

Admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004).

2.4. O presente pedido de parecer do ... surge na sequência de um novo pedido da trabalhadora, face ao desfecho desfavorável do primeiro, apresentado em Janeiro de 2006, conforme se descreve no ponto 1.3., *supra*.

Este novo pedido da trabalhadora mantém, no essencial, os termos do primeiro pedido, conforme ficou indicado no ponto 1.4., *supra*.

2.5. São apenas dois os novos elementos agora apresentados pela trabalhadora e dizem respeito ao outro progenitor da criança: o horário de trabalho e o local de trabalho.

Nada acrescentam, porém, de relevante para efeitos de reapreciação do seu pedido de flexibilidade de horário, designadamente, no que respeita ao preenchimento dos requisitos da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, matéria sobre a qual não foram levantadas quaisquer objecções no âmbito do primeiro pedido.

2.6. A recusa do ... em deferir o primeiro pedido foi, aliás, fundamentada nos aspectos a que se refere o n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004 – tendo a CITE considerada procedente a argumentação do ... – e não naqueles que a trabalhadora acrescenta neste segundo pedido.

Deste modo, não se encontram fundamentos que suportem a eventual alteração da apreciação constante do Parecer n.º 27/CITE/2006, a qual se considera válida e aplicável a este segundo pedido e que a seguir se transcreve:

2.3. *Importa, pois, verificar se os motivos apresentados pelo ... se enquadram nas situações excepcionais acima referidas e, desse modo, justificam a recusa do pedido formulado pela trabalhadora.*

2.4. *Da argumentação da empresa, referida nos pontos 1.5.1. a 1.5.7., supra, retira-se que a pretensão da requerente, a ser satisfeita, iria provocar dificuldades de funcionamento do Serviço de Alimentação uma vez que o número de trabalhadores para laborarem no turno da tarde ficaria limitado, pondo em causa a regular prestação do serviço que o ... se comprometeu a prestar aos Hospitais ...*

2.5. *O funcionamento regular do Serviço de Alimentação exige que a organização do tempo de trabalho seja feita em regime de turnos, nos termos do artigo 189.º do Código do Trabalho. O pedido da trabalhadora, a ser satisfeito, causaria perturbação no desempenho do turno da tarde e, conseqüentemente, dificultaria ou impossibilitaria o cumprimento por parte do ... daquilo a que se obrigou, servir as refeições aos doentes nas condições exigidas pelos Hospitais ...*

2.6. *A trabalhadora, na resposta à intenção de recusa, entregue fora do prazo legal, mas aceite pelo ..., alega que pode ser, com facilidade, substituída por outra colega.*

Este argumento, porém, não colhe porque a fundamentação do ... não é a impossibilidade de substituir a trabalhadora, mas antes a diminuição do número de trabalhadores no turno da tarde, situação que melhor se enquadra na existência de “exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço” (n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004).

2.7. *Deste modo, considera-se devidamente fundamentada a intenção de recusa do ... do pedido formulado pela trabalhadora.*

Por outro lado, não resulta dos autos que o horário de trabalho do marido da trabalhadora não lhe permita conciliar o seu horário com o horário do jardim-de-infância.

III – CONCLUSÃO

Considerando todo o exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa do ... do pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora ...

III – CONCLUSÃO

3.1. Considerando todo o exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa do ... do pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE AGOSTO DE 2006

PARECER N.º 62/CITE/2006

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante por extinção do posto de trabalho, 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 66 – DL-E/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 9.08.2006, deu entrada na CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., apresentado pela empresa ..., L.^{da}, 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.
- 1.2. O posto de trabalho a extinguir é o de Responsável da Agência de ..., que a trabalhadora ocupa desde 9 de Setembro de 2002.
Na comunicação que enviou à trabalhadora, a empresa fundamenta a sua intenção de extinguir o posto de trabalho nas condições adversas do mercado local do trabalho temporário, tendo a agência de ... um prejuízo acumulado de cerca de € 150.000,00.
Aquele posto de trabalho será assegurado pelo Director Regional do Centro.
Por outro lado, refere ainda a empresa, não dispõe de alternativas à cessação do contrato de trabalho, uma vez que os postos de trabalho de Responsável de Agência das agências do Porto, Santa Maria da Feira, Coimbra, Lisboa, Setúbal e Sines se encontram preenchidos ou assegurados por Directores Regionais.
- 1.3. A trabalhadora recebeu a comunicação da empresa, conforme se constata pela cópia do aviso de recepção dos Correios junta ao processo, mas não respondeu.
- 1.4. No documento dirigido à CITE, junto ao pedido de parecer, a empresa desenvolve com mais pormenor a fundamentação constante da comunicação enviada à trabalhadora, designadamente, que a agência de ..., desde a sua abertura, conta com apenas duas trabalhadoras (a trabalhadora visada neste processo e uma técnica de recrutamento/gestor de cliente), que em Janeiro deste ano teve que extinguir o posto de trabalho de Director Regional do Norte devido aos prejuízos acumulados e que, até à presente data, não foi interpelada pela Inspeção-Geral do Trabalho sobre este processo, o que permite supor que a trabalhadora não terá solicitado a intervenção daquele organismo, nos termos do n.º 3 do artigo 424.º do Código do Trabalho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas, 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, C-32/93, C-207/98 e C-109/00), que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres).
Esta disposição corresponde actualmente à alínea *c*) do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.
- 2.4. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional, concretizando a obrigação estabelecida no n.º 3 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE, acima referida, contempla uma especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao determinar que o despedimento daquelas trabalhadoras carece de parecer da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho).
- 2.5. Deste modo, cabe analisar se o eventual despedimento da trabalhadora ... se insere nos casos excepcionais não relacionados com o estado de lactante ou se, pelo contrário, a empresa arguente praticará um acto discriminatório com base no sexo caso concretize a intenção de despedir a referida trabalhadora.
- 2.6. No que respeita ao processo enviado pela empresa, afigura-se que o mesmo está conforme com as disposições dos artigos 423.º e 424.º do Código do Trabalho.
- 2.7. A trabalhadora não utilizou a possibilidade que a lei disponibiliza de se pronunciar sobre a comunicação da empresa (n.º 2 do artigo 424.º do Código do Trabalho), nem solicitou, tanto quanto se sabe, a intervenção dos serviços competentes do Ministério do Trabalho e da Segurança Social (n.º 3 do mesmo artigo).

Na falta dessa resposta, a análise deste processo recai apenas sobre os dados que constam do processo enviado pela empresa.

- 2.8. E quanto a estes, não se encontram deficiências de natureza formal que o ponham em causa. De facto, não obstante a forma sintética como é feita a comunicação à trabalhadora, encontram-se, no seu conteúdo, os elementos previstos na lei (n.º 3 do artigo 423.º do Código do Trabalho).
- 2.9. Conforme já referimos, a trabalhadora não respondeu à comunicação da empresa, perdendo-se assim a oportunidade de eventualmente se obterem elementos susceptíveis de pôr em causa o processo elaborado pela empresa.

No que respeita à intervenção da Inspeção-Geral do Trabalho, a qual não foi solicitada pela trabalhadora e não teve lugar, tanto quanto se sabe, cabe referir que essa intervenção teria sido especialmente útil no caso vertente, uma vez que o relatório dela resultante faria luz no que respeita ao cumprimento dos requisitos previstos nas alíneas *c)* e *d)* do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 403.º, a saber:

- Inexistência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto.
- Não ser aplicável o regime previsto para o despedimento colectivo.
- O respeito pelos critérios de selecção, pela ordem estabelecida, do titular do posto de trabalho a extinguir, no caso de existir uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo idêntico.

III – CONCLUSÕES

- 3.1. Face a todo o exposto, conclui-se que a extinção do posto de trabalho ocupado pela trabalhadora ... e a consequente cessação do respectivo contrato de trabalho não contém elementos que indiciem que a mesma ocorre por motivo ligado à situação de lactante da mesma.
- 3.2. Desta forma, concluindo-se que o despedimento, a ocorrer, não constituirá uma prática discriminatória em função do sexo, a CITE é favorável à cessação do contrato de trabalho da referida trabalhadora na sequência da extinção do posto de trabalho que ocupa na empresa ..., L.^{da}.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE AGOSTO DE 2006

PARECER N.º 63/CITE/2006

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 67 – DG/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 11.08.2006, deu entrada na CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., apresentado pelo Senhor Dr. ..., advogado da empresa ..., L.^{da}, 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.
- 1.2. Este pedido de parecer é apresentado durante a pendência de idêntico pedido, respeitante à mesma trabalhadora, sobre o qual foi entretanto emitido o Parecer n.º 52/CITE/2006.
Naquele parecer, concluiu-se que o processo disciplinar instaurado à arguida não demonstrou a existência de uma situação excepcional não relacionada com a gravidez, conforme exige a Directiva 92/85/CEE. Deste modo, considerando que o despedimento, a ocorrer, constituiria uma prática discriminatória em função do sexo, a CITE pronunciou-se desfavoravelmente ao despedimento da trabalhadora.
- 1.3. Fundamentando este novo pedido, alega a empresa arguente que, em virtude de terem surgido ... *factos novos subsequentes à elaboração da nota de culpa e respectiva defesa e na pendência do parecer então requerido...*, foi elaborado um aditamento à nota de culpa ... *ao qual a trabalhadora respondeu e requereu novas diligências de prova.*
- 1.4. Os factos descritos no aditamento à nota de culpa são, em resumo, os seguintes:
 - 1.4.1. A empresa arguente só tomou conhecimento, em 29 de Maio, de uma carta da arguida, datada de 11 de Maio, na qual responde a uma solicitação feita pela empresa no dia 5 de Maio respeitante às *passwords* dos documentos arquivados no computador e informação sobre os assuntos que tivesse pendentes.
 - 1.4.2. No dia 30/05/2006, a empresa arguente, através da Senhora Dr.^a ..., ao tentar proceder ao envio, via Internet, da declaração modelo 22, não o conseguiu fazer pois o sistema informático indicou a existência de erros. Foi necessário corrigir estes erros para efectuar o envio da declaração, o que ocorreu no dia seguinte, último dia do prazo.

- 1.4.3. Na sequência dos erros acima referidos, houve necessidade de localizar os documentos que fazem parte do dossier fiscal de 2005, tendo-se constatado que essa informação não se encontrava no computador da arguida, havendo apenas uma cópia em papel, verificando-se ainda que não existiam no computador os ficheiros informáticos que constituem o dossier fiscal da empresa.
 - 1.4.4. A arguente constatou ainda que as operações contabilísticas dos anos de 2004 e 2005 se encontram por registar nos livros selados.
 - 1.4.5. A arguida enviou à empresa, pela primeira vez, fotocópia de atestado médico, datado de 19/04/2006, declarando que a mesma se encontrava grávida de 5 semanas e 5 dias, o que contraria a afirmação constante da resposta à nota de culpa, artigos 41.º e seguintes, que referia o dia 24 de Março como data de início da gravidez.
- 1.5. Na resposta ao aditamento à nota de culpa, a arguida defende-se da forma que a seguir se descreve.
- 1.5.1. Relativamente à questão das *passwords* dos documentos arquivados no computador e informação sobre os assuntos que tivesse pendentes, a arguida refere que enviou uma carta, com data de 11/05/2006, recebida no escritório do Senhor Dr. ..., em 24/05/2006, na qual disponibilizou as informações e as indicações necessárias para que fosse possível proceder ao envio da declaração modelo 22 a partir de sua casa, uma vez que, por indicação médica, não poderia sair de casa dado o alto risco da sua gravidez.
 - 1.5.2. Quanto aos erros detectados pelo sistema informático, *trata-se de erros mínimos, próprios de quem trabalha, e de fácil resolução* (artigo 19.º da resposta ao aditamento).
 - 1.5.3. *A Declaração Anual e anexos têm como data limite de envio o dia 30 de Junho* (artigo 23.º da resposta ao aditamento).
 - 1.5.4. No que se refere ao artigo 8.º do aditamento, a arguida refere que os ficheiros informáticos estão em local seguro e seriam entregues à empresa após a conclusão do processo fiscal de 2005, como aconteceu nos anos anteriores. Vários documentos referidos naquele artigo 8.º não são da responsabilidade da arguida.
 - 1.5.5. Sobre a questão do artigo 10.º do aditamento, a arguida diz que é falso o que ali se alega, dado que existe na empresa uma disquete com o ficheiro de 2004 em formato PDF, arquivada na pasta *Depósitos de Contas*.
 - 1.5.6. Reconhece que não procedeu ao registo nos livros selados das operações contabilísticas respeitantes a 2004 e 2005, mas que sempre demonstrou a sua disponibilidade para a conclusão de todo

o processo em casa, tendo até contactado por telefone, no dia 21 de Abril, o Senhor Eng.º ... o qual lhe disse para não se preocupar com o assunto.

- 1.5.7. Relativamente à comunicação da sua gravidez, a arguida diz que a empresa recebeu em 21/04/2006 o certificado médico, datado de 19/04/2006, no qual consta a indicação de *gravidez de risco*.
- 1.5.8. Por último, diz a arguida que é falso que a empresa tenha sofrido quaisquer prejuízos motivados pela sua conduta e de ter sido impedida de concorrer a concursos de obras públicas.
- 1.6. Os depoimentos das duas testemunhas arroladas pela arguida, ambas Técnicos Oficiais de Contas, corroboram grande parte da defesa da arguida, designadamente, quanto às matérias dos artigos 5.º, 11.º a 23.º, 18.º a 21.º, 26.º, 29.º e 36.º do aditamento à nota de culpa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas, 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, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres).
Esta disposição corresponde actualmente à alínea *c*) do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.
- 2.4. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional contempla uma especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao determinar que o despedimento daquelas trabalhadoras, por facto que lhes seja imputável, se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).

- 2.5. Deste modo, cabe analisar se o eventual despedimento da trabalhadora ... se insere nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez, nos quais se incluem naturalmente a prática de actos que possam constituir justa causa de despedimento, ou se, pelo contrário, a empresa arguente praticará um acto discriminatório com base no sexo caso concretize a intenção de despedir a referida trabalhadora.
- 2.6. A análise do conteúdo do aditamento à nota de culpa e da defesa apresentada pela arguida apontam para a existência de uma situação em tudo idêntica à que conduziu à elaboração do Parecer n.º 52/CITE/2006. Esta nova fase processual não apurou factos que configurem uma conduta ilícita e grave ao ponto de pôr em causa a subsistência da relação de trabalho, resultando, pelo contrário, confirmada a análise e as conclusões do referido parecer. De facto, a defesa apresentada pela arguida fragiliza e, em muitos aspectos, anula as novas acusações, designadamente, nas matérias relativas à comunicação da gravidez e ao envio da declaração modelo 22. É discutível que a trabalhadora tenha faltado aos seus deveres de zelo, de diligência e de cumprimento das ordens e instruções da entidade empregadora ou, pelo menos, que o tenha feito com a extensão e a gravidade que lhe são imputadas.
- 2.7. Tendo em consideração todos os elementos que o processo nos fornece, deveremos concluir que a empresa não logrou demonstrar a existência de uma situação excepcional, no caso vertente, uma conduta ilícita, não relacionada com o estado de gravidez da arguida, conforme exige a Directiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar inequivocamente qualquer relação entre aquela situação da trabalhadora e a decisão de a despedir.

III – CONCLUSÕES

- 3.1. 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 gravidez.
- 3.2. Concluindo-se, assim, que o despedimento, a ocorrer, constituirá uma prática discriminatória em função do sexo, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 8 DE SETEMBRO DE 2006

PARECER N.º 64/CITE/2006

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho – Trabalho a tempo parcial
Processo n.º 69 – TP/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 28.08.2006, a CITE recebeu da ..., adiante designada por ..., um pedido de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ...
- 1.2. A trabalhadora é médica veterinária, mas não desempenha as suas funções na ... há cerca de 3 anos, sendo esta ausência motivada pela necessidade de prestar cuidados ao seu filho, portador de deficiência anatómica profunda.
- 1.3. Requeveu em 26/07/2006 a prestação de trabalho a tempo parcial por um período de 3 anos, podendo ser prorrogado por mais 1 ano.
- 1.4. Fundamenta o seu pedido do seguinte modo:
 - 1.4.1. Tem a seu cargo um filho portador de deficiência, que faz parte do seu agregado familiar.
 - 1.4.2. O outro progenitor não se encontra em regime de trabalho a tempo parcial.
 - 1.4.3. Não está esgotado o período máximo de duração deste regime de trabalho.
 - 1.4.4. A repartição semanal do período de trabalho pretendida é de 5 horas diárias.
- 1.5. Os fundamentos da intenção de recusa apresentados pela ... são, em resumo, os seguintes:
 - 1.5.1. A Sociedade tem cerca de 1250 animais que têm de ser cuidados todos os dias.
 - 1.5.2. Dada a ausência da requerente durante um período de 3 anos, a ... foi obrigada a tomar diligências para que os animais continuassem com os melhores cuidados de saúde.
 - 1.5.3. A ... luta com dificuldades financeiras, com uma gestão de custos muito apertada, pelo que se vê obrigada a recusar o pedido da requerente.
 - 1.5.4. Lembra que a lei permite um período de tempo parcial não excedendo metade do horário normal de trabalho, o qual, no caso da requerente, será de 4 horas diárias.

- 1.6. Na apreciação escrita à intenção de recusa, a trabalhadora reitera o seu pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, por um período de dois anos, podendo ser prorrogado por mais dois, a começar no dia 3 de Outubro do corrente ano, com uma repartição semanal de 5 horas diárias, preferencialmente das 9 às 14 horas.
- 1.7. Através de contactos telefónicos efectuados no dia 30/08/2006 com a Presidente da Direcção da ... e com a trabalhadora, obteve-se o esclarecimento suplementar de que a mesma se encontra actualmente de baixa e pretende retomar a sua actividade, mas a tempo parcial.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho consagra o direito de os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos trabalharem a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.
- 2.2. Para os trabalhadores não abrangidos pelo regime de trabalho especial para a Administração Pública, as condições de atribuição deste direito encontram-se estabelecidas nos artigos 78.º, 80.º e 81.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Com as referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar (alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa).

Admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004).

- 2.3. Importa, pois, verificar se os motivos apresentados pela ... se enquadram nas situações excepcionais acima referidas e, desse modo, justificam a recusa do pedido de trabalho a tempo parcial formulado pela trabalhadora.
- 2.4. O pedido da trabalhadora preenche os requisitos previstos na lei, havendo a referir apenas a não coincidência do pedido inicial (3 anos prorrogável por mais um) com o constante da apreciação escrita da intenção de recusa (2 anos prorrogável por mais 2).

O período a ter em conta deverá ser o que consta do pedido inicial, considerando-se extemporânea a alteração a que a trabalhadora procedeu na apreciação da intenção de recusa.

Refira-se ainda que ao período de trabalho (5 horas) pretendido pela trabalhadora, a ... de contrapõe um período de 4 horas (metade do horário normal da trabalhadora). Atendendo ao disposto no n.º 2 do artigo 78.º da Lei n.º 35/2004, o período de trabalho a cumprir pela trabalhadora será de 4 horas, uma vez que não há acordo relativamente às 5 horas.

- 2.5. A argumentação da ... apresenta-se algo contraditória, uma vez que se baseia nas dificuldades financeiras da instituição. Sendo este o motivo da intenção de recusa, essa seria uma forte razão para aceitar o pedido da trabalhadora, uma vez que, não o fazendo, terá que aceitar a prestação de trabalho a tempo inteiro, com custos naturalmente mais elevados. Não se descortina a relação eventualmente existente entre as diligências que a ... foi obrigada a tomar durante a ausência da trabalhadora (a contratação de outro veterinário) e a recusa do pedido, nem, por outro lado, se compreende a não aceitação do período de trabalho de 5 horas proposto pela trabalhadora, uma vez que a lei permite, por acordo, duração diferente da correspondente a metade do período normal de trabalho (n.º 2 do artigo 78.º da Lei n.º 35/2004).
- 2.6. Considera-se, deste modo, que a intenção de recusa não se encontra devidamente fundamentada, uma vez que não são apresentadas quaisquer razões que possam ser qualificadas como exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa (n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho), resultando, pelo contrário, demonstrado que, pelo menos, o motivo de natureza financeira invocado pela ... aconselharia a aceitação do pedido formulado.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Considerando todo o exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ... do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 8 DE SETEMBRO DE 2006

PARECER N.º 65/CITE/2006

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 70 – DG-C/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 28 de Agosto de 2006, a CITE recebeu da ..., S.A., cópia do processo de despedimento colectivo que inclui a trabalhadora grávida, com a categoria profissional de vendedora, ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A empresa, que é concessionária de veículos automóvel da marca ... e que se dedica à comercialização e à prestação de serviços a veículos daquela marca, iniciou, em Junho de 2006, um processo de despedimento colectivo de 7 trabalhadores/as, de um universo de 30 (cfr. informação constante do documento junto ao processo nos termos da alínea *b*) do artigo 419.º do Código do Trabalho), dos quais um chefe de oficina, dois mecânicos, um de 1.ª e outro de 3.ª, um vendedor e uma vendedora, uma escriturária de 3.ª, e uma telefonista, fundamentando a decisão em motivos de mercado, nomeadamente no seguinte: *diminuição acentuada dos serviços prestados, resultante das graves dificuldades económico-financeiras que afectam a generalidade dos portugueses; diminuição agravada pela circunstância da ... Portugal ter atribuído a outra sociedade, que desenvolve a actividade em instalações contíguas (às da ...), a concessão para prestação de serviços e comercialização de veículos e peças da marca ... sendo previsível, pela evolução verificada nos últimos quatro meses, que a situação se agrave progressivamente.*
Conclui a entidade empregadora que *as circunstâncias referidas tornam impossível a manutenção do actual quadro de trabalhadores, sob pena de a empresa ter de encerrar definitivamente as suas instalações.*
- 1.3. A entidade empregadora apresenta, como motivos estruturais, o facto de se encontrar numa situação de grave desequilíbrio económico-financeiro, tendo obtido, no ano de 2005, resultados líquidos negativos, em contraposição aos resultados líquidos positivos obtidos no ano de 2004, para além de *cash flow* negativo, resultados operacionais negativos, acentuado decréscimo da autonomia financeira e quebra acentuada de vendas, bem como na margem bruta do negócio.

- 1.4. A entidade empregadora informa que os critérios, que servem de base à selecção de trabalhadores a despedir *radicaram, no essencial, na inexistência de qualquer actividade e ainda em razões de produtividade.*
- 1.5. Foi cumprido o requisito legal constante na alínea b) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.6. A empresa apresentou os seguintes documentos:
 - Cópia da carta enviada, pela trabalhadora, em 12 de Junho p.p., na qual formula à entidade empregadora uma contraproposta para cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo;
 - Cópia da carta remetida pela empresa à trabalhadora, em 23 de Junho p.p., informando sobre a intenção de proceder ao seu despedimento no âmbito do despedimento colectivo, bem como comunicando que, querendo, os trabalhadores poderiam constituir uma comissão que os representasse nas reuniões de negociações;
 - Cópia da carta remetida pela trabalhadora, em 26 de Junho p.p., revogando a sua contraproposta, formulada pela carta de 12 de Junho p.p.;
 - Cópia da resposta da empresa à trabalhadora, em 27 de Junho p.p.;
 - Cópia da comunicação escrita dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, em 29 de Junho p.p., informando sobre a designação dos membros que compõem a comissão representativa dos trabalhadores;
 - Cópia da carta remetida pela empresa, em 30 de Junho p.p., à comissão representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, convocando os elementos da referida comissão para uma reunião de negociações, informando que foi igualmente convocada a DGERT e, refere a empresa, anexando documento que inclui *os elementos a que se reporta o n.º 2 do artigo 419.º do Código do Trabalho*;
 - Cópia da carta remetida pela empresa à DGERT, em 30 de Junho p.p., referindo a remessa, em anexo, do documento que inclui *os elementos a que se reporta o n.º 2 do artigo 419.º do Código do Trabalho*;
 - Cópia da acta da reunião de negociações, realizada em 5 de Julho p.p., em cumprimento do disposto no artigo 420.º do Código do Trabalho;
 - Cópia da carta remetida à DGERT, em 21 de Julho p.p., em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 422.º do Código do Trabalho;
 - Cópia da carta remetida à trabalhadora, em 21 de Julho p.p., em cumprimento do disposto no artigo 422.º do Código do Trabalho;
 - Cópia das cartas remetidas pela DGERT à empresa, em 13 e 27 de Julho p.p., acusando a recepção do processo de despedimento colectivo e da documentação enviada, respectivamente.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Embora a entidade empregadora refira, na carta remetida a esta Comissão, que envia o pedido de parecer prévio à CITE *por razões de transparência e de mera cautela* e refira que, até ao momento de tal envio, a trabalhadora não dera conhecimento, através de qualquer documento, que se encontra em estado de gravidez, a verdade é que na carta remetida pela trabalhadora à empresa, em 26 de Junho p.p., pode ler-se o seguinte: *informo ainda, como já é do vosso conhecimento, o meu estado de gestação, que toda a pressão por parte da empresa, poderá implicar prejuízo incalculáveis para o bebé.*

Assim sendo, actuou bem a empresa ao enviar, nos termos legalmente previstos, o pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora que se encontra em estado de gravidez.

- 2.2. Verifica-se, pois, a necessidade de emissão de parecer prévio, ao abrigo 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, relativamente à trabalhadora ...

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

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

Todavia, no caso *sub judice*, a trabalhadora é incluída num despedimento colectivo, figura jurídica na qual não opera a referida presunção.

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

- 2.5. Ora, no caso em apreço, a empresa apenas enuncia critérios que, refere, *radicaram, no essencial, na inexistência de qualquer actividade e ainda em razões de produtividade* mas não menciona, expressamente, a que actividades se refere e a que análise procedeu sobre o factor da produtividade e, designadamente no que respeita à inclusão da trabalhadora grávida, qual o resultado final comparativo de que terá sido objecto, face a outros trabalhadores.
- 2.6. Considerando que os princípios de rigor e segurança jurídica exigem uma avaliação objectiva de todos os elementos presentes no processo e admitindo que a empresa se encontre em situação económica difícil, que implique, eventualmente, diminuição de despesas com recursos humanos, é todavia certo que deve ser explícito o modo como é efectuada a selecção do pessoal a ser dispensado.
Admitindo ainda que, eventualmente, todos os trabalhadores tenham sido avaliados de forma a concluir quais os que, de acordo com critérios que se prendam com a actividade que exercem e a produtividade que alcançam, têm possibilidade de manter ou não o vínculo laboral, tornar-se-ia necessário que tal avaliação constasse do processo, o que seria susceptível de afastar dúvidas quanto à inclusão dos trabalhadores a incluir no despedimento colectivo, designadamente a trabalhadora grávida.
- 2.7. De salientar que, desde que devidamente instruído, um processo de despedimento colectivo contém elementos que permitem verificar, sem dúvida, que a inclusão de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante não é uma medida discriminatória.
- 2.8. Assim sendo, o procedimento de despedimento colectivo da trabalhadora grávida decorre da aplicação de critérios, enunciados de forma vaga e imprecisa, que não permitem esclarecer o motivo da inclusão da referida trabalhadora em tal procedimento.
- 2.9. Desta forma, não é possível concluir que a inclusão da trabalhadora grávida ... não configure uma medida discriminatória em função do sexo, por motivo de maternidade.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à inclusão da trabalhadora grávida ... no procedimento de despedimento colectivo promovido pela empresa ..., S.A.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE SETEMBRO DE 2006

PARECER N.º 66/CITE/2006

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 71 – DP/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 28 de Agosto de 2006, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., nos termos referidos em epígrafe, por parte do ...
- 1.2. A trabalhadora exerce as funções inerentes à categoria de Ajudante de Lar e de Centro de Dia de 2.ª, e trabalha naquela entidade empregadora desde 1 de Junho de 2004, praticando um horário de 40 horas semanais.
- 1.3. Por despacho da direcção da entidade empregadora, de 23 de Maio de 2006, foi determinada a abertura de processo disciplinar em relação à referida trabalhadora e foi designada uma instrutora, de acordo com o que consta na nota de culpa.
- 1.4. A aludida nota de culpa, que foi recebida pela arguida em 18 de Julho de 2006, conforme carimbo dos CTT (cfr. cópia do aviso de recepção, assinado pela trabalhadora), reporta-se a faltas de comparência da trabalhadora ao serviço nos dias 25 de Janeiro, 13 de Março, 2 e 4 de Abril e de 22 a 28 de Abril de 2006, inclusive, totalizando 11 dias de faltas injustificadas, bem como ao facto de tal comportamento da arguida ter prejudicado o serviço por ter sido necessário que outras trabalhadoras assegurassem as tarefas que lhe competiam, nomeadamente tendo sido necessário prolongar o turno de uma das trabalhadoras que, sozinha, não obteve os mesmos resultados que obteriam duas pessoas, devendo uma delas ser a arguida. Para além destes factos, consta ainda da nota de culpa que *desde o início do corrente ano, a arguida começou a revelar-se, no exercício das suas funções, uma pessoa desinteressada, esquecida e com muita falta de responsabilidade, nomeadamente, não ministrando medicamentos aos utentes, para além de revelar falta de cuidado no tratamento da higiene dos utentes e de não promover, eficazmente, a limpeza dos espaços que lhe cabiam.*
- 1.5. Em 8 de Maio de 2006, a entidade empregadora recebeu uma declaração do Hospital ..., em ..., que informa que a trabalhadora *esteve internada no Serviço de Obstetrícia deste Hospital, de 03/05/06 a 7/05/06, por motivo de parto.*
- 1.6. A trabalhadora não respondeu à nota de culpa, conforme informação constante na carta enviada à CITE

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece, nos n.ºs 2 e 3 do artigo 68.º, que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes e 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.

Corolário deste normativo legal é a especial protecção no despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, preconizada pelo artigo 51.º do Código do Trabalho, em conjugação com o artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta tal protecção.

- 2.2. Assim, nos termos do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa, pelo que a entidade patronal tem o ónus de provar que o despedimento se justifica.

Ora, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da referida Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, competindo à CITE emitir o aludido parecer.

- 2.3. No caso *sub judice*, verifica-se que entidade empregadora teve conhecimento das ausências da arguida ao trabalho nos dias em que as mesmas ocorreram, pelo que a última falta injustificada se reporta ao dia 28 de Abril de 2006. Tal informação decorre da apreciação da nota de culpa, na qual se refere, mais do que uma vez, que foi necessário substituir a trabalhadora por outras colegas durante os dias em que aquela faltou.

- 2.4. Ora, nos termos do n.º 4 do artigo 411.º¹ do Código do Trabalho, a data relevante para a interrupção do prazo de caducidade é a data da comunicação da nota de culpa que ocorreu no dia 17 de Julho de 2006 (cfr. carimbo dos CTT constante na cópia do talão do aviso de recepção).

- 2.5. Assim sendo, verifica-se, de acordo com a previsão legal contida no n.º 1 do artigo 372.º² do Código do Trabalho, que ocorreu a caducidade do exercício do procedimento disciplinar por terem decorrido mais de sessenta dias entre a data do conhecimento dos factos, 28 de Abril p.p., e a comunicação da nota de culpa, em 17 de Julho p.p.

¹ A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos no artigo 372.º.

² O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao que precede, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora puérpera, no ..., ..., por considerar que a aplicação da 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 25 DE SETEMBRO DE 2006

PARECER N.º 67/CITE/2006

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 35/20004, de 29 de Julho
Processo n.º 73 – DG/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 1 de Setembro de 2006, a CITE recebeu um pedido de parecer, nos termos da legislação mencionada em epígrafe, formulado pelo Senhor Dr. ..., na qualidade de um dos instrutores nomeados para conduzir o processo disciplinar instaurado à trabalhadora grávida ..., pelo empresário em nome individual ...
A trabalhadora foi contratada para exercer as funções inerentes à categoria profissional de ajudante de cozinha, bem como de outras que o empregador possa legalmente incumbir a arguida, no Restaurante ..., em ...
- 1.2. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar, em 1 de Setembro de 2006.
- 1.3. Em 7 de Setembro de 2006, a CITE solicitou, à empresa e ao seu representante legal, informação sobre se a arguida apresentou resposta à nota de culpa, dando conhecimento de tal facto à trabalhadora.
- 1.4. Nesse mesmo dia, a CITE recebeu um fax da Senhora Dr.^a ... informando ... *que a trabalhadora arguida, tendo sido notificada da nota de culpa em 7 de Agosto de 2006, não apresentou qualquer resposta à mesma.*
- 1.5. A trabalhadora também não respondeu à comunicação que lhe foi enviada pela CITE, em 7 de Setembro de 2006.
- 1.6. Uma vez que não constava dos autos informação sobre se contra o trabalhador ..., também, tinha sido instaurado procedimento disciplinar, os serviços da CITE contactaram a representante legal do empregador e solicitaram informação sobre tal, tendo a ilustre mandatária informado que o referido trabalhador não tinha sido alvo de processo disciplinar.
- 1.7. A nota de culpa enviada à trabalhadora arguida, em 1 de Agosto de 2006, integra, em síntese, as seguintes acusações:
 - 1.7.1. No dia 15 de Julho de 2006, cerca das 11h15, o cozinheiro ... perguntou à arguida porque não tinha colocado papel higiénico na casa de banho, dado que a esta competia efectuar a limpeza da casa de banho.
 - 1.7.2. Perante isto, a arguida respondeu aos gritos ao colega, *dizendo que não havia papel higiénico*, o que obrigou o cozinheiro a deslocar-se à arrecadação e a chamar a atenção da trabalhadora para tal.

- 1.7.3. De seguida, a arguida atirou-se ao colega *só não o tendo agarrado porque este se desviou.*
 - 1.7.4. Depois de ... *ter arranhado e tentado morder duas vezes o colega, a trabalhadora arguida começou a partir pratos de sobremesa na cabeça do mesmo.*
 - 1.7.5. Após ter sido levada para o exterior do restaurante, a arguida gritou com o colega que se encontrava no interior do estabelecimento.
 - 1.7.6. Na data da recepção da comunicação com intenção de despedimento e da recepção da nota de culpa, a arguida foi suspensa preventivamente das suas funções.
 - 1.7.7. A conduta da trabalhadora arguida constitui justa causa de despedimento nos termos da alínea *i)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, sendo intenção da empresa proceder ao seu despedimento.
 - 1.7.8. A conduta da arguida é ainda agravada ... *peelo facto de ter tido lugar no local de trabalho, durante o horário de funcionamento do restaurante, tendo ... sido presenciada por clientes e pessoas que passavam, dando uma péssima imagem ... ao público.*
 - 1.7.9. O empregador fixou à trabalhadora um prazo de 10 dias úteis, para, querendo, consultar o processo e responder por escrito à nota de culpa.
 - 1.7.10. A entidade patronal inquiriu duas testemunhas, em 30 de Agosto de 2006, que não arrolou na nota de culpa.
- 1.8. A trabalhadora arguida não respondeu à nota de culpa, apesar de ter sido devidamente notificada para o efeito.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Ainda que a arguida esteja incumbida das tarefas relativas à limpeza da casa de banho, não se poderá considerar que esta tenha livre acesso ao local onde está o papel higiénico (arrecadação), nem que o trabalhador ... esteja autorizado pelo empregador a fazer qualquer tipo de observação à arguida, devido ao facto de a mesma não estar a desempenhar as tarefas que, eventualmente, lhe competiam. Por outro lado, dos autos não resulta, ainda, informação sobre se à trabalhadora cabia solicitar o papel higiénico, em falta, ao trabalhador ...
- 2.2. No entanto, e independentemente do referido em 2.1. do parecer, embora dos dados disponíveis no processo não se retire informação sobre como tudo se terá iniciado, a testemunha ... refere que saiu a certa altura para ir buscar ferramentas ao carro e continuou a ouvir gritos e louça a partir-se. Posterior-

mente, quando reentrou no restaurante, ... viu o cozinheiro a agarrar os braços da trabalhadora e ela a tentar soltar-se, e quando o cozinheiro a largou, a trabalhadora agarrou em dois ou três pratos e tentou agredir com eles o colega. (Cfr. auto de depoimento a fls. 14 dos autos).

- 2.3. Assim, ainda que das citadas declarações não seja possível apurar a que se devem tais atitudes (se é uma atitude defensiva ou não), encontra-se provado que a trabalhadora arguida, pelo menos, respondeu aos gritos ao colega *dizendo que não havia papel higiénico, e depois de o ter arranhado e tentado morder, tentou, ainda, agredi-lo com pratos, o que levou o mesmo a apresentar queixa na GNR* (Cfr. autos de depoimentos a fls. 14 e 15 dos autos).
- 2.4. Mesmo após ter sido levada para o exterior do restaurante, a arguida gritou com o colega que estava no interior do estabelecimento da arguente.
- 2.5. Relativamente ao alegado pela arguente no ponto 13.º da nota de culpa, e respeitante ao facto de a conduta da arguida ter sido presenciada por clientes e pessoas que passavam no local, tal não se poderá considerar por provado, uma vez que não foi ouvido nenhum cliente ou pessoa que estivesse a passar junto ao restaurante.
- 2.6. A arguida, ao actuar da forma atrás descrita nos pontos 2.3 e 2.4. do parecer, para além de ter originado mau ambiente de trabalho com consequências no desenvolvimento da actividade do empregador, ofendeu a integridade física do seu colega e violou o dever de respeito a que está obrigada para com o empregador, por força do contrato de trabalho, pelo que se nos afigura 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, considera-se que o empregador ... ilidiu a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, em termos que permitem à CITE emitir parecer favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ..., atendendo ao prescrito no presente parecer jurídico, designadamente nos pontos 2.3. e 2.4.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE SETEMBRO DE 2006

PARECER N.º 68/CITE/2006

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 78 – DP/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 03.10.2006, deu entrada na CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., apresentado pela Senhora Dr.^a ..., advogada da empresa ..., L.^{da}, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho.
- 1.2. Em anexo ao pedido de parecer, a empresa enviou fotocópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora.
- 1.3. Os factos descritos na nota de culpa são, em resumo, os seguintes:
 - 1.3.1. *A partir do mês de Julho de 2006, a funcionária ..., deixou totalmente de comparecer junto das instalações da sua entidade patronal para prestar a sua actividade laboral, sem nunca ter comunicado à mesma quais os motivos da sua ausência* (ponto 1 da nota de culpa).
 - 1.3.2. Além de ter abandonado o posto de trabalho, levou consigo um telemóvel pertencente à entidade patronal que ainda não devolveu (ponto 2 da nota de culpa).
 - 1.3.3. A entidade patronal procurou contactar a arguida por telefone e pessoalmente, mas todos os esforços saíram gorados (ponto 2 da nota de culpa).
- 1.4. Na resposta à nota de culpa, a arguida alega que nunca deixou de comunicar os motivos da sua ausência e que não abandonou o seu posto de trabalho.
 - 1.4.1. Em 29/05/2006, por força de uma gravidez de risco, teve que apresentar baixa médica.
 - 1.4.2. *Desse facto, informou o Sr. ..., bem como o filho deste, da sua total impossibilidade em continuar a trabalhar, tendo sempre entregue na empresa, nomeadamente, ao contabilista da mesma, o certificado de incapacidade por estado de doença, em cada uma das várias renovações do mesmo. (Doc. 2 a 6).*
 - 1.4.3. A própria entidade patronal comunica, desde Maio de 2006, mensalmente, à Segurança Social ... *a cessação de descontos da trabalhadora arguida e o motivo da referida cessação: doença!*

- 1.4.4. Relativamente ao telemóvel, refere a arguida que ... *bem sabe o Sr. ... que foi ele quem lho entregou para que a arguida, não obstante de baixa médica, pudesse estar contactável a fim de o ajudar a resolver problemas pontuais da empresa, e bem assim, poder contactar clientes a pedido daquele, como efectivamente fez e demonstrará em sede própria.*
- 1.4.5. Quanto às tentativas goradas de contactar a arguida, refere esta que não pode ser censurada por esse facto, uma vez que se encontrava de baixa médica.
Por outro lado, se a quisessem mesmo contactar, tê-lo-iam conseguido como aconteceu em ocasiões anteriores (quando estava em França, de férias, recebeu vários telefonemas do Senhor ... e no início da baixa médica o mesmo representante da entidade patronal deslocou-se a casa da arguida diversas vezes).

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.2. 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, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres).
Esta disposição corresponde actualmente à alínea c) do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.
- 2.4. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional contempla uma especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao determinar que o despedimento daquelas trabalhadoras, por facto que

lhes seja imputável, se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).

- 2.5. Deste modo, cabe analisar se o eventual despedimento da trabalhadora ... se insere nos casos excepcionais não relacionados com o estado de puérpera, nos quais se incluem naturalmente a prática de actos que possam constituir justa causa de despedimento, ou se, pelo contrário, a empresa arguente praticará um acto discriminatório com base no sexo, caso concretize a intenção de despedir a referida trabalhadora.
- 2.6. A trabalhadora arguida é acusada de incumprimento de dois dos seus deveres: o dever de assiduidade e pontualidade, por um lado, e, por outro, o dever de velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe foram confiados pelo empregador.
- 2.7. Quanto à primeira acusação, a trabalhadora alega que entregou ao contabilista da empresa o *certificado de incapacidade temporária* em cada uma das várias renovações do mesmo (ponto 6 da resposta à nota de culpa). Refere também que a própria entidade patronal ... *comunica mensalmente à Segurança Social a cessação de descontos da trabalhadora/arguida, e o motivo da referida cessação: doença!* (Doc. 7 e 8).
- 2.8. Os dados constantes do processo serão porventura insuficientes para dissipar todas as dúvidas quanto ao envio do *certificado de incapacidade temporária*.
No entanto, face ao disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 228.º do Código do Trabalho (*comunicação da falta justificada*) e tendo em conta que a trabalhadora se encontra ausente desde 29/05/2006, também não resulta demonstrado que a trabalhadora esteja em situação de incumprimento no que respeita à apresentação da prova da doença.
Porém, no que respeita à prova do impedimento da trabalhadora e consequente ausência do local de trabalho ... *a partir do mês de Julho ...*, conforme refere, de forma imprecisa e não circunstanciada, a nota de culpa, não subsistem quaisquer dúvidas de que, do ponto de vista material, a referida ausência se encontra devidamente comprovada.
- 2.9. Relativamente à questão do telemóvel, a resposta à nota de culpa afigura-se suficientemente esclarecedora, pelo que não se considera merecedora de censura a conduta da trabalhadora.
- 2.10. Tendo em consideração todos os elementos que o processo nos fornece, deveremos concluir que a empresa não logrou demonstrar a existência de uma situação excepcional, no caso vertente, uma conduta ilícita, não relacionada com o estado de puérpera da arguida, conforme exige a Directiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar inequivocamente qualquer relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir.

III – CONCLUSÕES

- 3.1. Na sequência de todo o 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 o estado de puerpera.
- 3.2. Concluindo-se, assim, que o despedimento, a ocorrer, constituirá uma prática discriminatória em função do sexo, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 13 DE OUTUBRO DE 2006

PARECER N.º 69/CITE/2006

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 77 – FH/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 15.09.2006, a CITE recebeu do ..., um pedido de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora ...
- 1.2. A trabalhadora tem a categoria profissional de Empregada de Distribuição Personalizada, exerce funções no Serviço de Alimentação dos Hospitais ... e cumpre horário por turnos, das 8 às 16 horas ou das 14 às 22 horas.
- 1.3. Pretende a trabalhadora a passagem ao regime de horário flexível, a partir de 23/09/2006, pelo prazo de três anos, passando a cumprir o horário fixo das 8 às 16 horas, permanecendo no regime de folgas rotativas praticado na empresa.
- 1.4. Fundamenta o seu pedido do seguinte modo:
 - 1.4.1. Tem a seu cargo dois filhos, com 9 e 3 anos de idade, que fazem parte do seu agregado familiar;
 - 1.4.2. *O seu bebé, por indicação médica, tem necessidade urgente de frequentar o infantário, dado se encontrar com dificuldades de linguagem, pelo que fez a sua inscrição no Infantário da Casa de Pessoal dos ..., que toma conta das crianças no horário das 7.30 às 18.30 horas;*
 - 1.4.3. Há dias em que sai do serviço muito depois da hora de fecho do infantário;
 - 1.4.4. O pai da criança tem actividade profissional e não se encontra a beneficiar de horário flexível nem a tempo parcial.
- 1.5. Os fundamentos da intenção de recusa apresentados pelo ... são, em resumo, os seguintes:
 - 1.5.1. O Serviço de Alimentação do ... funciona em dois turnos – manhã e tarde – com rotatividade semanal;
 - 1.5.2. O número de trabalhadores necessário ao regular funcionamento daquele serviço é, para o turno da manhã, de 50 para as copas, 50 para a confecção, 12 para o empratamento e 7 para enc./adm./dietistas. Para o turno da tarde e para as mesmas actividades, este número é de, respectivamente, 47, 8, 11 e 2 trabalhadores.

- 1.5.3. *Actualmente prestam trabalho apenas nos horários de trabalho que correspondem ao turno da manhã (7h – 15h / 8h – 16h), duas trabalhadoras em regime de flexibilidade de horário, três trabalhadoras por dificuldades de conciliar os horários de trabalho com os horários escolares dos filhos; uma por motivos de saúde e outra por motivos de saúde do filho, bem como as trabalhadoras que se encontram a gozar o direito a dispensa de trabalho para amamentação, que, presentemente, são três, regressando uma trabalhadora, em meados de Setembro, que se encontra a gozar a licença de maternidade.*
- 1.5.4. Sendo a rotação dos turnos semanal, conceder horários fixos no turno da manhã origina não só a falta de trabalhadores no turno da tarde como também a impossibilidade da rotatividade dos restantes trabalhadores, invertendo o curso normal de organização do serviço.
- 1.5.5. *Assim, um trabalhador num mês pode ter apenas uma semana no horário correspondente ao turno da manhã.*
- 1.5.6. O direito à fixação de um horário, seguido ou não, com termo até às 20 horas para as trabalhadoras com filhos até aos 11 anos, previsto na alínea f) da cláusula 91.ª do Contrato Colectivo de Trabalho aplicável ao sector (BTE, 1.ª série, n.º 36, de 29/09/98), depende de o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizado com tal horário.
- 1.5.7. *Actualmente apenas dois trabalhadores têm o horário fixo correspondente ao turno da tarde.*
- 1.5.8. O cumprimento do contrato que o ... celebrou com os Hospitais ... obriga ao fornecimento de todas as refeições nos horários previamente fixados em função das dietas dos doentes, não se compadecendo tal obrigação com quaisquer atrasos ou falhas, que, a sucederem, poriam *em risco o pontual cumprimento, por parte do ...*, do contrato que o vincula aos ...
- 1.6. Por não ter sido apresentada no prazo legal, não consta do processo a apreciação escrita da trabalhadora sobre o fundamento da intenção de recusa do ..., relativo ao seu requerimento para trabalhar no regime de flexibilidade de horário.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

- 2.2. Para os trabalhadores não abrangidos pelo regime de trabalho especial para a Administração Pública, as condições de atribuição do direito a trabalhar com flexibilidade de horário encontram-se estabelecidas nos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho (Regulamentação do Código do Trabalho).
- 2.2.1. Com as referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar (alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa).
- 2.2.2. Admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004).
- 2.3. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de flexibilidade de horário à luz dos preceitos constantes dos n.ºs 2 e 3 do artigo 79.º da Regulamentação do Código do Trabalho, em que se entende *por flexibilidade de horário aquela em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário*. E esses limites dizem respeito àquilo que a flexibilidade de horário deve conter:
- a) Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
 - b) A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
 - c) Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.
- 2.3.1. É de salientar que, nos termos do n.º 5 do citado artigo 79.º: o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador.
- 2.3.2. Ora, quando não há conhecimento concreto deste tipo de horário elaborado pelo empregador, como é o caso *sub judice*, a CITE tem aceiteado emitir pareceres sobre pedidos de horários fixos que sejam enquadráveis nos citados limites da flexibilidade de horário, como no caso objecto do presente parecer.
- 2.4. Nesta conformidade, importa agora verificar se os motivos apresentados pelo ... se enquadram nas situações excepcionais acima referidas e, desse modo, justificam a recusa do pedido formulado pela trabalhadora.
- 2.4.1. Da argumentação da empresa, referida nos pontos 1.5.1. a 1.5.8., supra, retira-se que a pretensão da requerente, a ser satisfeita, iria

provocar dificuldades de funcionamento do Serviço de Alimentação uma vez que o número de trabalhadores para laborarem no turno da tarde ficaria limitado, pondo em causa a regular prestação do serviço que o ... se comprometeu a prestar aos Hospitais

- 2.4.2. O funcionamento regular do Serviço de Alimentação exige que a organização do tempo de trabalho seja feita em regime de turnos, nos termos do artigo 189.º do Código do Trabalho. O pedido da trabalhadora, a ser satisfeito, causaria perturbação no desempenho do turno da tarde e, conseqüentemente, dificultaria ou impossibilitaria o cumprimento por parte do ... daquilo a que se obrigou, servir as refeições aos doentes nas condições exigidas pelos Hospitais ...
- 2.5. Deste modo, considera-se devidamente fundamentada a intenção de recusa do ... do pedido formulado pela trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa do ..., do pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 13 DE OUTUBRO DE 2006

PARECER N.º 70/CITE/2006

Assunto: Não aplicabilidade aos funcionários públicos do parecer prévio previsto nos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sobre a intenção de recusa por parte da entidade empregadora de concessão de regimes de trabalho especiais – Trabalho a tempo parcial e com flexibilidade de horário
Processo n.º 81 – FH/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 9 de Outubro de 2006, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio à prestação de trabalho em regime de jornada contínua, nos termos da legislação referida em epígrafe, apresentado pelo Departamento de Recursos Humanos da ..., relativo à Agente ...
- 1.2. Em 12 de Outubro de 2006, os serviços da CITE solicitaram ao Departamento de Recursos Humanos da ... informação sobre qual o vínculo laboral da referida agente, tendo este informado que a trabalhadora se encontrava abrangida por vínculo público.
- 1.3. Do requerimento da trabalhadora, datado de 6 de Junho de 2006, e recebido pela secção de pessoal da ... de Faro em 23 de Junho de 2006, consta pedido de autorização para trabalhar em regime de jornada contínua, pelo prazo de dois anos, no horário compreendido entre as 08 horas e 30 minutos e as 16 horas às segundas e terças-feiras, e entre as 08 horas e 30 minutos e as 15 horas e 30 minutos às quartas, quintas e sextas-feiras, para acompanhamento do filho menor de idade.
 - 1.3.1. Do referido requerimento consta ainda que o pedido é efectuado ao abrigo do preceituado nos artigos 19.º e 22.º do Decreto-Lei 259/98, de 18 de Agosto, e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.4. Em 19 de Setembro de 2006, o Gabinete de Apoio ao Director do Departamento e Planeamento e de Recursos Humanos da ... remeteu informação escrita ao Director do Departamento, da qual consta a fundamentação da intenção de recusa, invocando, em síntese, os seguintes argumentos para a não concessão do trabalho em regime de jornada contínua à interessada:
 - a) A referida agente ... *presta serviço de secretaria na ... da secção ... de ..., no horário normal de expediente;*
 - b) Face ao requerimento apresentado pela mesma, e prevendo o artigo 45.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que *o trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário*, e o n.º 1 do artigo 111.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, refere que *os regimes de trabalho a tempo parcial e de flexibilidade*

de horário previstos no artigo 45.º do Código do Trabalho são regulados pela legislação relativa à duração e horário de trabalho na Administração Pública, cabe verificar se a referida legislação se aplica à presente situação, tendo em conta que o artigo 91.º da Lei n.º 5/99, de 27 de Janeiro e o artigo 69.º do Decreto-Lei n.º 511/99, de 24 de Novembro, referem ... que o serviço na ... é de carácter permanente e obrigatório, e sempre que o estado de segurança ou circunstâncias especiais o exigirem podem ser formados piquetes para além do horário normal de serviço, tanto mais que a prestação de serviço interno na ... é executada semanalmente, e em 36 horas de serviço, cinco dias por semana, sem ocupação do Sábado;

- c) O n.º 2 do artigo 69.º do Decreto-Lei n.º 511/99, de 24 de Novembro, dispõe que, sem prejuízo do carácter permanente e obrigatório, será definido por despacho do Ministério da Administração Interna o horário normal de serviço, sendo tal regulado pelo Despacho n.º 34/GCG/96, de 7 de Outubro e pela Directiva n.º 1/92, de 2 de Março;
 - d) A Directiva n.º 1/92, de 2 de Março, ... *estabelece os parâmetros a que têm de obedecer os horários atribuídos quer aos serviços burocráticos e serviços operacionais, tanto no que respeita a duração diária da prestação de trabalho, como na prestação semanal;*
 - e) *..., estão definidos os horários que mais se coadunam ao cumprimento cabal da função, bem como o número de elementos mínimos necessários que têm de permanecer em serviço;*
 - f) *A implementação de horários de acordo com as necessidades dos elementos policiais, ..., iria ... comprometer a eficácia policial relativamente ao funcionamento dos serviços internos que visam, além do apoio à actividade operacional, a prestação de um serviço público de atendimento ao cidadão em geral, bem como ainda à segurança dos cidadãos ..., causar prejuízos para os restantes elementos que seriam obrigados a um esforço acrescido em tempo e desempenho das suas funções;*
 - g) Os elementos policiais que possuem filhos menores de 12 anos entendem que devem ser dispensados dos turnos nocturnos, por considerarem que lhes é aplicável o artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de Agosto, norma esta que prevê o conceito de horários flexíveis;
 - h) É proposto o indeferimento do pedido apresentado pela Agente ..., devendo ser solicitado parecer prévio à CITE, nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.5. Sobre a referida informação elaborada pelo Subcomissário ... do Gabinete de Apoio ao Director do Departamento e Planeamento e de Recursos Humanos da ..., foi exarado, em 4 de Outubro de 2006, o seguinte despacho: *Concordo. Para além de não ser aplicável ao pessoal com funções policiais o regime geral de horário de trabalho, a eventual adopção de horário flexível para o pessoal com funções não policiais pressupõe a instalação de*

um sistema de registo automático ou mecânico que não existe na ... (artigo 14.º, n.º 3, do Decreto-Lei 259/98, de 18 de Agosto).

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, 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, só podendo o exercício de tal ser recusado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, conforme n.º 2 do mencionado artigo 80.º.
- 2.4. No que diz respeito aos/às trabalhadores/as que sejam funcionários/as ou agentes da Administração Pública, o artigo 5.º da lei preambular do Código do Trabalho refere que são aplicáveis, *sem prejuízo do disposto em legislação especial*, com as necessárias adaptações, os artigos 22.º a 52.º do Código do Trabalho. O que significa que só há lugar à aplicação destes preceitos, nomeadamente da norma constante do n.º 1 do artigo 45.º, quando o/a trabalhador/a não se encontre abrangido/a por outras disposições legais.
- 2.5. Ora, a trabalhadora Agente de ..., ..., encontra-se abrangida pelo diploma que aprovou o Estatuto do Pessoal da ..., designadamente pelo Decreto-Lei n.º 511/99, de 24 de Novembro, o qual refere no seu artigo 69.º, sob a epígrafe *Serviço Permanente*, o que se transcreve:
1 – O serviço da ... é de carácter permanente e obrigatório.
2 – (...).
3 – Sem prejuízo do regime normal de trabalho, o pessoal com funções policiais não pode recusar-se, sem motivo justificativo, a comparecer no seu posto de trabalho ou a nele permanecer para além desse período, nem eximir-se de desempenhar qualquer missão de serviço, desde que compatível com a categoria funcional.

4 – Sempre que o estado de segurança ou circunstâncias especiais o exigirem, poderão ser formados, para além do horário normal de serviço, piquetes em número e dimensão adequados às situações.

5 – O patrulhamento da via pública é executado por pessoal com funções policiais em regime de serviço por turnos.

6 – (...).

Por sua vez, a Directiva n.º 1/92, de 2 de Março, que regulamentou o Despacho n.º 09/CG/89, de 19 de Junho (que se mantém actualmente em vigor por determinação do Despacho n.º 34/GCG/96, de 7 de Outubro), estabelece a duração diária e semanal da prestação de trabalho, bem como os princípios a que devem obedecer os horários atribuídos aos serviços burocráticos e aos serviços operacionais.

2.6. Face ao que antecede, e no que concerne ao regime de trabalho do pessoal com funções policiais da ..., quer a disposição legal constante do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho, quer a disposição legal constante do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, não são aplicáveis a estes/as trabalhadores/as, uma vez que os/as mesmos/as se regem por um regime especial, designadamente pelo Decreto-Lei n.º 511/99, de 24 de Novembro.

2.7. Ainda assim, e no que respeita aos regimes de trabalho dos/as trabalhadores/as que exercem funções não policiais na ..., é aplicável o regime previsto para a Administração Pública, por remissão do artigo 71.º do Decreto-Lei n.º 511/99, de 24 de Novembro.

Desta forma, a estes/as trabalhadores/as é aplicável a disposição legal constante do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho, sendo a mesma regulamentada pelo artigo 111.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e não pelo artigo 80.º da mesma lei, tendo em conta o prescrito no artigo 80.º e no artigo 111.º da referida lei, bem como o facto de a disposição legal do artigo 80.º (a que se refere a regimes de trabalho especiais no sector privado) vir prevista na Secção III da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e a disposição do artigo 111.º (a que diz respeito a regime de trabalho especial na Administração Pública) vir prevista na Subsecção II da Secção VIII da lei.

Salienta-se ainda que, no caso de haver intenção de recusa por parte de um organismo público, relativamente a uma pretensão apresentada por um/a trabalhador/a da Administração Pública com vínculo público, o n.º 1 do artigo 111.º não prevê a obrigatoriedade de emissão de parecer prévio desta Comissão.

Mais se salienta que, nos termos do n.º 1 do artigo 111.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, *Os regimes de trabalho a tempo parcial e de flexibilidade de horário previstos no artigo 45.º do Código do Trabalho são regulados pela legislação relativa à duração e horário de trabalho na Administração Pública*, nomeadamente pelo Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de Agosto.

III – CONCLUSÕES

- 3.1. A disposição legal constante do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e a disposição legal constante do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, não são aplicáveis aos/às trabalhadores/as que exercem funções policiais na ..., devido a estes/as se regerem por um regime especial, designadamente pelo Decreto-Lei n.º 511/99, de 24 de Novembro.
- 3.2. Aos/às trabalhadores/as que exercem funções não policiais na ..., é aplicável a disposição legal constante do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho, sendo tal norma regulamentada pelo artigo 111.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 3.3. No caso de haver intenção de recusa por parte de um organismo público, relativamente a uma pretensão apresentada por um/a trabalhador/a da Administração Pública com vínculo público, o n.º 1 do artigo 111.º não prevê a obrigatoriedade de emissão de parecer prévio desta Comissão.
- 3.4. Face ao que precede, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego entende não dever emitir parecer nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, quanto à intenção de recusa do Departamento de Recurso Humanos da Direcção ..., relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de jornada contínua solicitado pela Agente ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE NOVEMBRO DE 2006

PARECER N.º 71/CITE/2006

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/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 9.10.2006, a CITE recebeu da Senhora Dr.^a ..., advogada 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 *exerce as funções inerentes à categoria profissional de Trabalhadora de Limpeza, nas instalações da ..., na Av. ..., em*
- 1.3. *O horário de trabalho estipulado foi de segunda-feira a sábado das seis horas às nove horas.*
- 1.4. Na nota de culpa, a empregadora acusa a trabalhadora de ter faltado injustificadamente *o total de 16 períodos normais de trabalho*, nos termos dos artigos 224.º, 225.º, 228.º e 229.º, n.º 6, do Código do Trabalho.
 - 1.4.1. A empregadora especifica que *a arguida faltou aos períodos normais de trabalho correspondentes aos dias 19 de Janeiro, 2, 7 e 17 de Fevereiro, 9 de Março, 19 e 29 de Maio, 21 de Junho, 7, 13 e 21 de Julho, e, faltou uma hora nos dias 10 de Janeiro, 25 de Fevereiro, 10, 11, 16, 20, 24 e 29 de Março, 1 e 4 de Abril, 31 de Maio, 3, 5 e 7 de Junho, todos de 2006.*
 - 1.4.2. *Consubstanciando, desta forma, uma violação culposa e frontal do dever geral de assiduidade previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, infracção disciplinar essa que, atendendo ao seu número e à sua natureza reiterada, assume o cariz de infracção disciplinar grave, nos termos do n.º 1 e 2 do artigo 231.º do Código do Trabalho.*
 - 1.4.3. *O comportamento da trabalhadora, porque gravemente culposamente, 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, até porque a empresa fica gravemente prejudicada na sua produtividade, atendendo a que a arguida falta constantemente ao*

trabalho sem justificação nem aviso prévio, o que redundava em incumprimento do caderno de encargos que a empresa tem com os seus clientes, na impossibilidade de organizar o trabalho com menos uma trabalhadora, atempadamente.

- 1.5. A trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa, refutando as acusações que lhe são imputadas pela entidade empregadora e afirmando que *as faltas foram justificadas, que as justificações foram todas entregues na encarregada e que o motivo da baixa é a gravidez.*

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.
- 2.2. Apesar de não constarem do presente processo disciplinar os depoimentos das duas testemunhas arroladas pela entidade empregadora, o registo das faltas da trabalhadora arguida, anexo à nota de culpa como doc. n.º 1, parece preencher os deveres do empregador a que alude a última parte da alínea j) do artigo 120.º do Código do Trabalho.
- 2.3. Nos termos da alínea g), *in fine*, do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, constitui justa causa de despedimento do trabalhador, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, nomeadamente, quando o número de faltas injustificadas atingir em cada ano civil 10 interpoladas.
 - 2.3.1. Ora, a trabalhadora arguida totalizou, no dia 29 de Maio de 2006, 10 períodos normais de trabalho de faltas injustificadas interpoladas, presumindo-se que, no máximo, a 31 de Maio de 2006, o empregador teve conhecimento das referidas faltas.
 - 2.3.2. Com efeito, estabelece o n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho que *o procedimento deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.*
 - 2.3.3. Dado que a partir daquela data decorreram mais de 60 dias sem que tenha sido exercido o procedimento disciplinar respeitante à infração relativa às 10 faltas interpoladas injustificadas, caducou o exercício da respectiva acção disciplinar, uma vez que a nota de culpa só foi enviada à trabalhadora arguida em 13.09.2006, *vide* n.º 4 do artigo 411.º do Código do Trabalho.
 - 2.3.4. Se o empregador, ao ter conhecimento de que a trabalhadora arguida atingiu o patamar das 10 faltas interpoladas injustificadas no ano

civil de 2006, não agiu disciplinarmente, é porque entendeu que não se tinham preenchido os requisitos da justa causa de despedimento, nomeadamente o da impossibilidade da subsistência da relação laboral.

- 2.3.5. Assim sendo, não pode o empregador socorrer-se das 10 faltas interpoladas injustificadas que não foram objecto de procedimento disciplinar nos 60 dias subsequentes aquele em que teve conhecimento da infracção, para, passados mais de 90 dias, as somar às 5 faltas interpoladas injustificadas, entretanto dadas pela trabalhadora arguida, para exercer o poder disciplinar, em ordem ao seu despedimento com justa causa, com o fundamento da alínea g), *in fine*, do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.
 - 2.3.6. Apesar de as referidas faltas terem sido dadas no mesmo ano civil (2006), isso não significa que, ocorrida a infracção, ou seja, tendo o trabalhador atingido o patamar da dez faltas interpoladas injustificadas, não comece a correr o prazo de caducidade da acção disciplinar relativamente a essa infracção. Neste sentido se pronunciaram, designadamente, os pareceres n.ºs 6/CITE/96, 5/CITE/99 e 26/CITE/2005.
 - 2.3.7. Assim, restando apenas 5 períodos normais de trabalho e uma hora de faltas interpoladas injustificadas, o procedimento disciplinar não pode exercer-se, com os fundamentos do caso *sub judice*.
- 2.4. Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que não se afigura existir justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ..., em virtude da caducidade do procedimento disciplinar relativo às primeiras 10 faltas injustificadas de 2006, e por tal despedimento poder constituir uma discriminação em função do sexo por motivo de maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE NOVEMBRO DE 2006, COM OS VOTOS CONTRA DA PRESIDENTE E DAS REPRESENTANTES DA CIDM – COMISSÃO PARA A IGUALDADE E PARA OS DIREITOS DAS MULHERES E DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

Processos n.ºs 79 – DP/06 e 80 – DG/06

A CIP vota contra os pareceres e subscreve o entendimento expresso pela Senhora Presidente da CITE quanto aos mesmos.

Na verdade, pelo facto de a caducidade do procedimento disciplinar ser incluído no preenchimento da presunção de despedimento sem justa causa de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, não pode a CITE efectuar uma diferente configuração da infracção disciplinar.

Entende, deste modo, a CIP que a CITE não pode ignorar a jurisprudência dos tribunais superiores, cabendo, assim às instâncias judiciais competentes a resolução da questão em causa.

PARECER N.º 72/CITE/2006

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 86 – DP/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 16.10.2006, a CITE recebeu da empresa ..., L.^{da}, cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora puérpera ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A trabalhadora arguida exerce as funções inerentes à categoria profissional de cozinheira e *trabalha na empresa desde Abril de 2001, tendo cumprido o horário repartido normal (dias de semana, sábados, domingos e feriados) neste tipo de indústria hoteleira.*
 - 1.2.1. Refere a nota de culpa que *a arguida esteve em regime de licença de parto de 1 de Maio a 5 de Setembro de 2006.*
 - 1.2.2. A entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de, no dia 1 de Setembro, se ter apresentado *na empresa e dirigindo-se ao gerente, disse-lhe que retomava o trabalho no dia 6, mas informou-o logo de que não viria mais trabalhar aos sábados, domingos e feriados e que os restantes dias só trabalharia das 10 às 16 horas, dizendo isto com ar de quem manda e quem impõe as suas condições.*
 - 1.2.3. O gerente respondeu que não aceitava tais imposições, mas que reconhecia *o direito de tirar as duas horas por dia para amamentar a criança, facultando-lhe até a possibilidade de as tirar seguidas, tendo ficado esclarecido que, no dia 6, a arguida retomaria o serviço no seu horário habitual.*
 - 1.2.4. *Violando as ordens da entidade patronal, a arguida, no dia 6 de Setembro, só se apresentou ao serviço às 10.00 horas e às 16.00 horas, sem dizer nada nem pedir autorização, abandonou o serviço.*
 - 1.2.5. *No dia 7, o gerente da empresa chamou a atenção da arguida e deu-lhe ordem de que o seu horário de trabalho era para entrar às 10.00 horas, fazendo o intervalo das 14 às 16.00 horas e saindo do*

serviço às 18.00 horas, considerando uma hora de manhã para amamentação ou seja, das 9 às 10 horas e a última hora da tarde das 18 às 19.00 horas.

- 1.2.6. A entidade empregadora acusa ainda a trabalhadora arguida de *nos dias 8, 9 e 10 ter voltado a insistir na sua, entrando às 10 horas e saindo às 16.00 horas.*
- 1.2.7. *Por via desta desobediência ilegítima, o gerente da empresa voltou nos dias 12 e 13 a dar ordens à arguida de que o seu horário era das 9 às 19.00 horas, com trabalho das 10 às 18.00 e que não admitia desobediências a este respeito, mas apesar disso a arguida repetiu exactamente o mesmo comportamento dizendo que ninguém a obrigava a ter um horário diferente do que ela escolhera, pois até já tinha ido à Caixa de Previdência informar-se.*
- 1.2.8. A entidade empregadora conclui que *o comportamento da arguida revela claramente uma desobediência ilegítima e repetida à entidade patronal e um desrespeito completo pelo serviço, que não pode deixar-se passar sem punição, constituindo até justa causa para despedimento imediato, o que a empresa pensa fazer.*
- 1.3. A trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa, refutando as acusações que lhe são imputadas pela entidade empregadora e afirmando que *nunca impôs o que quer que fosse à entidade patronal, antes apelou à sua boa compreensão para este assunto, e que está em condições de trabalhar aos fins de semana e feriados, conforme o proposto, das 10 às 14 horas e das 16 às 18 horas.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
 - 2.1.1. Um dos considerandos da referida Directiva refere que ... *o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.*
 - 2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os

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

- 2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, que *o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa*, pelo que a entidade patronal tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.
- 2.3. De facto, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de desobediência ilegítima às suas ordens, em virtude de não ter cumprido o horário de trabalho nos dias 6, 8, 9, 10 e 14 de Setembro de 2006.
 - 2.3.1. A prova apresentada pela entidade empregadora, relativa aos factos por que vem acusada a trabalhadora arguida, padece de várias insuficiências, a saber:
 - 2.3.1.1. A entidade empregadora apresenta um auto de declarações assinado por duas pessoas com um nome estrangeiro, não se sabendo por que razão conhecem a trabalhadora arguida e a sua actividade na empresa.
 - 2.3.1.2. Nos autos nada consta relativamente ao registo das horas em falta de trabalhadora.
 - 2.3.1.3. No referido auto de declarações, as depoentes confirmam o não cumprimento do horário de trabalho por parte da trabalhadora arguida relativamente ao dia 6 de Setembro de 2006, afirmando que esta, desobedecendo à entidade empregadora, continuou a não cumprir o horário de trabalho, sem especificar os outros dias em que tal aconteceu, nada se comprovando relativamente aos restantes.
 - 2.3.2. No que respeita aos requisitos da justa causa de despedimento, a que aludem os n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, a entidade empregadora nem sequer alega a impossibilidade da subsistência da relação laboral, nem qualquer lesão dos seus interesses, pelo que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, não se afigurando existir justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., em virtude 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 6 DE NOVEMBRO DE 2006

PARECER N.º 73/CITE/2006

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 79 – DP/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 9.10.2006, deu entrada na CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., apresentado pela Senhora Dr.^a ..., advogada da empresa ..., S.A., nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho.
- 1.2. Em anexo ao pedido de parecer, a empresa enviou fotocópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora.
- 1.3. Os factos descritos na nota de culpa são, em resumo, os seguintes:
 - 1.3.1. A arguida exerce, desde a data da sua admissão, as funções inerentes à categoria profissional de Trabalhadora de Limpeza.
 - 1.3.2. Desempenha as referidas funções nas instalações da ..., em ..., cumprindo o horário de trabalho das 6 às 9 horas, de segunda-feira a sábado.
 - 1.3.3. A arguida faltou ao trabalho, durante todo o período a que estava obrigada, nos dias 12 e 21 de Janeiro, 8 de Fevereiro, 7 de Março, 1 de Abril, 31 de Julho e 5 de Agosto, todos de 2006.
 - 1.3.4. Faltou 1 hora nos dias 7, 16 e 23 de Janeiro, 11 e 14 de Fevereiro, 18, 22, 25 e 28 de Março, 7 e 18 de Abril, 20 de Maio e 7 de Junho, todos de 2006.
 - 1.3.5. Faltou ainda 30 minutos nos dias 16, 18, 22 e 24 de Maio de 2006.
 - 1.3.6. As ausências da trabalhadora perfazem o total de 12 faltas injustificadas interpoladas durante o ano de 2006.
 - 1.3.7. As faltas da trabalhadora causaram grave prejuízo da empresa em termos de produtividade porque têm como consequência o incumprimento do caderno de encargos acordado com os seus clientes.
 - 1.3.8. Acresce que a trabalhadora foi advertida pela arguente em Abril de 2006, devido ao elevado número de faltas que tinha dado até essa data.
- 1.4. Apesar de ter sido devidamente notificada da nota de culpa, conforme comprova a documentação constante do processo disciplinar, a trabalhadora não respondeu à referida nota de culpa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.2. 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, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres).
Esta disposição corresponde actualmente à alínea c) do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.
- 2.4. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional contempla uma especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao determinar que o despedimento daquelas trabalhadoras, por facto que lhes seja imputável, se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).
- 2.5. Deste modo, cabe analisar se o eventual despedimento da trabalhadora grávida ... se insere nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez, nos quais se inclui naturalmente a prática de actos que possam constituir justa causa de despedimento, ou se, pelo contrário, a empresa arguente praticará um acto discriminatório com base no sexo, caso concretize a intenção de despedir a referida trabalhadora.
- 2.6. A trabalhadora arguida é acusada de ter dado 12 faltas injustificadas durante o ano de 2006 e de, com esse comportamento, ter provocado prejuízos à empresa arguente.
- 2.7. No que respeita aos alegados prejuízos, não estão os mesmos devidamente indicados e descritos, de forma a podermos verificar com segurança que eles ocorreram.
Relativamente às faltas, constata-se que, no dia 7 de Junho de 2006, a trabalhadora acumulou um total de 10 faltas interpoladas, nos termos dos

n.ºs 1 e 2 do artigo 224.º do Código do Trabalho, presumindo-se que, no máximo, a 30 de Junho de 2006, o empregador teve conhecimento das referidas faltas.

- 2.8. No entanto, só no dia 20/09/2006 é que a trabalhadora foi notificada da nota de culpa, tendo sido este o único acto praticado pela empresa arguente susceptível de, em conformidade com o n.º 4 do artigo 411.º do Código do Trabalho, interromper a contagem do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 372.º do mesmo Código (caducidade do exercício da acção disciplinar).

Deste modo, não tendo sido exercido o procedimento disciplinar nos sessenta dias subsequentes ao conhecimento da infracção, considera-se, em consonância com o entendimento que tem sido seguido por esta Comissão e que consta de numerosos pareceres, designadamente, os Pareceres n.ºs 6/96, 5/99 e 26/2005, que ocorreu a caducidade no que respeita às faltas dadas em data anterior ao período de sessenta dias que precede o dia 20/09/2006, data da notificação da nota de culpa.

- 2.9. Com efeito, nos termos da alínea g), *in fine*, do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, as faltas não justificadas constituem justa causa de despedimento quando o seu número atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas.

Deste modo, o ilícito disciplinar fica preenchido logo que ocorre a 5.ª falta seguida ou a 10.ª interpolada, sendo desnecessário acumular mais faltas ao trabalho, ou aguardar a determinação do número total de faltas dadas nesse ano civil, para que a conduta daquele possa ser objecto de censura disciplinar.

O ano civil é apenas um dos elementos constituintes do tipo de infracção – *faltas injustificadas ao trabalho* – correspondendo ao período de tempo fixado pelo legislador para que as faltas sejam relevantes disciplinarmente, não funcionando o seu termo como início da contagem do prazo de caducidade do procedimento disciplinar.

- 2.10. Se o empregador, ao ter conhecimento de que a trabalhadora arguida atingiu o patamar das 5 faltas seguidas ou das 10 faltas interpoladas, injustificadas, no ano civil de 2006, não agiu disciplinarmente, é porque entendeu que não estavam preenchidos os requisitos da justa causa de despedimento (n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho), nomeadamente o da impossibilidade da subsistência da relação laboral.

- 2.11. Não se descortinam razões que nos façam considerar que o prazo de caducidade de 60 dias do procedimento disciplinar (n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho) não seja aplicável à infracção disciplinar contemplada na alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do mesmo Código e que não devam as faltas injustificadas ser tratadas como qualquer outro tipo de infracção disciplinar.

Conforme bem salienta Monteiro Fernandes (Direito do Trabalho, Parte I, 7.^a ed., Almedina, Coimbra, pág. 223): *O prazo de caducidade – de sessenta dias – ..., assenta na ideia de que a maior ou menor lentidão no desencadeamento do processo disciplinar exprime o grau de relevância atribuído pelo empregador à conduta (eventualmente) infractora; o facto de esse processo não se iniciar dentro dos sessenta dias subsequentes ao “conhecimento” da referida conduta constitui presunção “iuris et de iure” de irrelevância disciplinar.*

2.12. Verifica-se, assim, que apenas as faltas dadas em Julho e Agosto (no total de 2 faltas) poderiam eventualmente ser objecto de procedimento disciplinar, nos termos do disposto na primeira parte da alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho (*faltas que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa*).

Porém, tendo em conta o que se referiu em 2.7., *supra*, não se afigura consistente uma eventual acusação com base nos prejuízos sofridos pela empresa, determinados pela duas faltas em questão.

2.13. Em face da matéria apurada no processo disciplinar, deveremos concluir que a empresa não logrou demonstrar a existência de uma situação excepcional, no caso vertente, uma conduta ilícita, não relacionada com o estado de gravidez da arguida, conforme exige a Directiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar inequivocamente qualquer relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir.

III – CONCLUSÕES

3.1. Na sequência de todo 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, 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 o estado de gravidez.

3.2. Concluindo-se, assim, que o despedimento, a ocorrer, constituirá uma prática discriminatória em função do sexo, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE NOVEMBRO DE 2006, COM OS VOTOS CONTRA DA PRESIDENTE E DAS REPRESENTANTES DA CIDM – COMISSÃO PARA A IGUALDADE E PARA OS DIREITOS DAS MULHERES E DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

Processos n.ºs 79 – DP/06 e 80 – DG/06

A CIP vota contra os pareceres e subscreve o entendimento expresso pela Senhora Presidente da CITE quanto aos mesmos.

Na verdade, pelo facto de a caducidade do procedimento disciplinar ser incluído no preenchimento da presunção de despedimento sem justa causa de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, não pode a CITE efectuar uma diferente configuração da infracção disciplinar.

Entende, deste modo, a CIP que a CITE não pode ignorar a jurisprudência dos tribunais superiores, cabendo, assim às instâncias judiciais competentes a resolução da questão em causa.

PARECER N.º 74/CITE/2006

Assunto: Não aplicabilidade aos funcionários públicos do parecer prévio previsto nos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sobre a intenção de recusa por parte da entidade empregadora de concessão de regimes de trabalho especiais – Trabalho a tempo parcial e com flexibilidade de horário
Processo n.º 82 – FH/2006

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu do Departamento de Recursos Humanos da Direcção ..., em 9 de Outubro p. p., um pedido de parecer prévio à recusa da passagem ao regime de flexibilidade de horário requerida pela funcionária pública ..., pertencente ao quadro daquela instituição, com a categoria de Agente efectiva, a prestar serviço na
- 1.2. A funcionária elaborou o requerimento ao abrigo do artigo 45.º do Código do Trabalho e, baseando-se no disposto nos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, pede horário flexível, de modo a prestar a sua actividade só no período compreendido entre as 7h00 e as 19h00, com o objectivo de acompanhar, durante o período nocturno, a sua filha de 13 meses com quem reside sozinha.
- 1.3. O Departamento de Recursos Humanos da Direcção ... tem intenção de recusar o pedido da funcionária, baseando-se:
 - no n.º 1 do artigo 111.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que refere que *os regimes de trabalho a tempo parcial e de flexibilidade de horário previstos no artigo 45.º do Código do Trabalho são regulados pela legislação relativa à duração e horário de trabalho na Administração Pública;*
 - no artigo 47.º do Código do Trabalho que apenas prevê a dispensa de trabalho nocturno para trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes;
 - na natureza específica da prestação de trabalho na ... que, de acordo com a legislação específica para aqueles profissionais, refere que o serviço na ... é de carácter permanente e obrigatório e que o patrulhamento da via pública em regime de serviço de turnos revela impossibilidade de aceitar o que é pedido.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Nos termos do disposto na alínea f) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, compete à CITE *emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pelo empregador, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos.*

- 2.2. Todavia, de acordo com a previsão legal contida no n.º 1 do artigo 111.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, *os regimes de trabalho a tempo parcial e com flexibilidade de horário previstos no artigo 45.º do Código do Trabalho são regulados pela legislação relativa à duração e horário de trabalho na Administração Pública*, a qual não prevê a emissão de parecer prévio da CITE no caso de requerimentos sobre regimes de trabalhos especiais apresentados por funcionários públicos.
- 2.3. De salientar, no entanto, que nos termos do n.º 2 do citado artigo 111.º, *o regime de trabalho a tempo parcial e os horários específicos, com a necessária flexibilidade e sem prejuízo do cumprimento da duração semanal do horário de trabalho a que se refere o artigo 45.º do Código do Trabalho, são aplicados a requerimento dos interessados, de forma a não perturbar o normal funcionamento dos serviços, mediante acordo entre o dirigente e o trabalhador, com observância do previsto na lei geral em matéria de duração e modalidades de horário de trabalho para os funcionários e agentes da Administração Pública.*
Acrescenta o n.º 3 do mesmo artigo que *sempre que o número de pretensões para utilização das facilidades de horários se revelar manifesta e comprovadamente comprometedora do normal funcionamento dos serviços e organismos, são fixados, pelo processo previsto no número anterior, o número e as condições em que são deferidas as pretensões apresentadas.*
Refere ainda o n.º 4 daquele artigo que *quando não seja possível a aplicação do disposto nos números anteriores, o trabalhador é dispensado por uma só vez ou interpoladamente em cada semana, em termos idênticos ao previsto na lei para a frequência de aulas no regime do trabalhador-estudante.*

III – CONCLUSÕES

- 3.1. A disposição legal constante do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, não é aplicável aos funcionários públicos, pelo que não é, igualmente, aplicável aos agentes da ..., cujo vínculo é de direito público. De salientar, aliás, que os referidos funcionários se encontram sujeitos ao Estatuto do Pessoal da ..., previsto no Decreto-Lei n.º 511/99, de 24 de Novembro.
- 3.2. Face ao que precede, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego delibera não emitir parecer prévio à recusa da Direcção ..., nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, relativamente ao requerimento apresentado pela Agente ..., porquanto, de acordo com o previsto no n.º 1 do artigo 111.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, *os regimes de trabalho a tempo parcial e com flexibilidade de horário previstos no artigo 45.º do Código do Trabalho são regulados pela legislação relativa*

à duração e horário de trabalho na Administração Pública, a qual não prevê a emissão de parecer prévio da CITE no âmbito de requerimentos sobre regimes de trabalhos especiais apresentados por funcionários públicos.

- 3.3. A Comissão delibera ainda recomendar à Direcção ... que a decisão que venha a tomar, neste caso e em casos semelhantes, tenha em consideração o disposto na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, que preconiza *a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.*

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE NOVEMBRO DE 2006

PARECER N.º 75/CITE/2006

Assunto: Parecer prévio nos termos 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 84 – FH/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 13 de Outubro de 2006, a CITE recebeu da ..., Ltd, um pedido de parecer prévio à recusa do pedido de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora ...
- 1.2. A trabalhadora tem a categoria profissional de operadora especializada, exerce funções na área industrial da fábrica de electrónica e cumpre horário no segundo turno, que parece ocupar o período nocturno, conforme consta da resposta da trabalhadora à exposição de motivos da empresa em cujo documento pode ler-se: *ainda que não existam direitos absolutos, o direito a apoiar a minha filha e a não ter de a deixar sozinha durante a noite, como vos confirmei documentalmente, precede sobre os vossos argumentos sobre a organização da produção.*
- 1.3. Requer a trabalhadora a *flexibilidade de horário no âmbito do regime de protecção da maternidade e da paternidade (...), que lhe permita compatibilizar a (sua) vida profissional com o apoio e acompanhamento indispensáveis à (sua) filha, (...), nascida em 25 de Novembro de 2005, pretendendo realizar o seu horário de trabalho diário no primeiro turno, previsivelmente pelo período de dois anos.*
- 1.4. A trabalhadora juntou documento emitido pela Junta de Freguesia da sua área de residência, comprovativo de que a sua filha faz parte do seu agregado familiar e documento comprovativo da entidade empregadora do pai da criança, conforme este exerce actividade profissional, aludindo ainda que a referida actividade do pai da criança se desenvolve em concelho longe do da residência da mãe e da filha, pelo que *não pode dar apoio à filha de ambos.*
- 1.5. Os fundamentos da intenção de recusa apresentados pela entidade empregadora são, sucintamente, os seguintes:
 - 1.5.1. *Inexistência de vagas, uma vez que face às encomendas actuais e às projectadas, as linhas de montagem, durante o primeiro turno, encontram-se a laborar no pleno da sua capacidade, não havendo postos de trabalho vagos para operador, incluindo em termos físicos, nessas linhas de montagem. Mais refere a empresa que é tecnologicamente inviável criar postos de trabalho adicionais e que, nesta sequência, a colocação da trabalhadora no primeiro turno*

seria estar a “criar” um “posto de trabalho” desprovido de quaisquer funções, o que careceria de qualquer justificação e representaria o oposto da política de empresa de eliminar postos de trabalho excedentários, por forma a manter-se competitiva e viável tendo, nesse sentido, inclusive, promovido recentemente um despedimento colectivo. Assim, a colocação de um trabalhador no primeiro turno só poderá, pois, ocorrer pela passagem de um outro trabalhador para outro turno.

Acrece que, previamente ao pedido da trabalhadora, deram entrada na empresa vários pedidos para o primeiro turno, tendo nesses pedidos sido invocadas razões idênticas às do pedido da trabalhadora. Esses pedidos encontram-se actualmente a aguardar pela existência de vagas no primeiro turno. Por motivos óbvios, relacionados nomeadamente com o respeito pelo princípio da igualdade e a preservação de um bom ambiente de trabalho (a empresa) só poderia aceitar o pedido da trabalhadora após satisfação dos pedidos pendentes.

- 1.5.2. A entidade empregadora refere, ainda, que a trabalhadora faltou ao cumprimento do prazo do aviso prévio, pelo facto de não ter apresentado o pedido com a antecedência mínima de 30 dias prevista na lei, *contados nos termos dos artigos 279.º, alínea c) e 296.º do Código Civil, sendo de assinalar que, para efeitos de contagem de prazos, 30 dias não é equivalente a um mês.*
- 1.6. A trabalhadora respondeu à exposição de motivos, referido que:
 - 1.6.1. Entende serem excessivas e pouco razoáveis as considerações tecidas pela empresa sobre a inexistência de vagas no primeiro turno e sobre a necessidade de criação de um posto de trabalho, porquanto a empresa emprega cerca de dois mil trabalhadores, a maioria dos quais mulheres que laboram no primeiro turno, sabendo que largas dezenas se encontram com baixa por doença profissional, enquanto outras estão ausentes por se encontrarem em licença por maternidade.
 - 1.6.2. Atendendo à quantidade de pedidos semelhantes ao seu, que se encontram por autorizar, não entende o facto de a entidade empregadora não ter estruturado *o processo de trabalho de modo a compatibilizar a vida profissional das trabalhadoras com direito à maternidade.*
 - 1.6.3. Entende que *as referências a postos de trabalho excedentários e a despedimentos colectivos, têm por objectivo desencorajar as mães trabalhadoras de apoiarem os seus filhos e de abdicarem do exercício dos direitos que a lei lhes consagra.*

- 1.6.4. Em sua opinião, *ainda que não existam direitos absolutos, o direito a apoiar a (sua) filha e não ter de a deixar sozinha durante a noite, precede sobre os argumentos* (da empresa) no que respeita à organização de produção.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho consagra o direito de os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos trabalharem a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.
- 2.2. Para os trabalhadores não abrangidos pelo regime de trabalho especial para a Administração Pública, as condições de atribuição do direito a trabalhar com flexibilidade de horário encontram-se estabelecidas nos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho.
- 2.3. Através das normas referidas, pretende o legislador assegurar o exercício de um direito constitucionalmente tutelado – o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar (álnea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa).
- 2.4. Contudo, o legislador admite que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004).
- 2.5. Convém esclarecer o conceito de flexibilidade de horário à luz dos preceitos constantes dos n.ºs 2 e 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, em que se entende *por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário*. Tais limites correspondem ao que a flexibilidade de horário deve conter:
- Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
 - A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
 - Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.
- 2.5.1. De salientar que, de acordo com o n.º 5 do citado artigo 79.º, *o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador*.

- 2.5.2. Ora, quando não há conhecimento concreto deste tipo de horário elaborado pelo empregador, como no caso *sub judice*, a CITE tem aceiteado emitir pareceres sobre pedidos de horários fixos que sejam enquadráveis nos citados limites da flexibilidade de horário, como no caso objecto do presente parecer.
- 2.6. Nesta conformidade, importa verificar se os motivos apresentados pela entidade empregadora são enquadráveis nas situações excepcionais referidas e se, assim sendo, justificam a recusa do pedido formulado pela trabalhadora.
- 2.6.1. Da argumentação da empresa, retira-se que a pretensão da requerente, a ser satisfeita, iria provocar a criação de um novo posto de trabalho no primeiro turno, quando o mesmo turno, segundo informação da empresa, se encontra totalmente preenchido e não existem postos de trabalho vagos para a categoria de operador. O facto de, tal como refere a trabalhadora, muitas das trabalhadoras desse turno se encontrarem ausentes, nomeadamente por motivos relacionados com baixa por doença e com o gozo de licença por maternidade, não implica, como é sabido, que tais postos de trabalho deixem de existir mas, apenas, que sejam ocupados temporariamente por outros trabalhadores.
- 2.6.2. A entidade empregadora argumenta ainda que diversos pedidos semelhantes ao efectuado pela trabalhadora deram entrada na empresa e que não tem sido possível satisfazê-los pelos mesmos motivos, razão pela qual se encontram igualmente a aguardar por vagas no primeiro turno, devendo dar primazia aos anteriormente efectuados, na medida do possível e por questões que se prendem com o princípio da igualdade.
- 2.6.3. A empresa refere que a trabalhadora não apresentou o requerimento com a antecedência legalmente prevista (30 dias), o que, por si só, não seria, eventualmente, motivo para indeferir a pretensão da trabalhadora, caso fosse viável colocá-la no primeiro turno, conforme a mesma requereu.
- 2.7. Deste modo, considera-se devidamente fundamentada a intenção de recusa da entidade empregadora do pedido formulado pela trabalhadora, tanto mais que o que a trabalhadora requereu foi, de facto, uma mudança de horário e não uma flexibilidade de horário.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., Ltd do pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE NOVEMBRO DE 2006

PARECER N.º 76/CITE/2006

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 98 – DG/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 26 de Outubro de 2006, a CITE recebeu um pedido de parecer, nos termos da legislação mencionada em epígrafe, formulado pelo Senhor Dr. ..., na qualidade de instrutor nomeado para conduzir o processo disciplinar instaurado à trabalhadora grávida ..., pela empresa ..., S.A.
- 1.2. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar, em 26 de Outubro de 2006.
- 1.3. Em 2 de Novembro de 2006, a CITE solicitou à empresa e ao seu representante legal o envio de cópia do talão e do aviso de recepção que enviou a nota de culpa à arguida, dando conhecimento de tal à trabalhadora.
- 1.4. Em 06 de Novembro de 2006, a CITE recebeu um fax do Senhor Dr. ..., acompanhado de cópia do talão de registo e do aviso de recepção que enviou a nota de culpa à trabalhadora (ainda que pouco legível), e de cópia de um *print* extraído do *site* dos CTT, do qual consta a data da aceitação de correspondência enviada pela arguente à trabalhadora, em 21 de Julho de 2006.
- 1.5. A trabalhadora não respondeu à comunicação que lhe foi enviada pela CITE, em 2 de Novembro de 2006.
- 1.6. O processo disciplinar foi precedido de processo prévio de inquérito, tendo no decurso do mesmo a arguida sido suspensa da sua prestação de trabalho, e sido inquiridas três testemunhas da arguente.
- 1.7. A nota de culpa enviada à trabalhadora arguida, em 21 de Julho de 2006, íntegra, em síntese, as seguintes acusações:
 - 1.7.1. *A arguente é uma empresa que se dedica ao comércio em geral, realização de compras e vendas em comum através da cooperação empresarial, importação e exportação.*
 - 1.7.2. *A trabalhadora foi admitida ao serviço da empresa para exercer as funções correspondentes à categoria profissional de gestora comercial, em 27 de Setembro de 2004.*
 - 1.7.3. *Até ao dia 23 de Junho de 2006, à arguida esteve ... atribuída a gestão comercial das categorias de produtos, denominada “têxtil casual”.*

- 1.7.4. Devido ao facto de ter apresentado dificuldades no relacionamento com os colegas de trabalho, *entre eles os elementos da equipa de Desenvolvimento de Produto*, e de não ter apresentado qualquer explicação sobre tal ao director geral da empresa, a partir do dia 26 de Junho de 2006, passou a estar afectada ... *às categorias de Ténis e Outros desportos de “raquette”, “Golf”, Equitação e Pesca*.
- 1.7.5. No dia 26 de Junho de 2006, durante o período da manhã, a trabalhadora comunicou à empresa, via telefone, que se tinha ... *sentido mal no fim de semana ...*, e que, por via disso, iria consultar um médico e mais tarde informaria a arguente se estaria em condições de prestar trabalho. No entanto, não procedeu a qualquer comunicação nesse dia, nem no dia seguinte.
- 1.7.6. No dia 27 de Junho de 2006, pelas 22h37, a arguida deslocou-se à sede da empresa, e utilizou o cartão de funcionária para abrir a porta de acesso às escadas. Já no interior do edifício dirigiu-se ...*ao seu escritório, onde estava a sua assistente ... a trabalhar...*, a qual estranhou a presença da trabalhadora, devido a nunca a ter visto no escritório àquela hora.
- 1.7.7. Depois de uma troca de palavras com a sua assistente, a arguida sentou-se na secretária e ligou o seu computador. Seguidamente, abriu a caixa de correio electrónico e ligou a *Pen disk* da empresa (que estava na sua posse) ao seu computador, e folheou os documentos que se encontravam guardados nas gavetas da sua secretária.
- 1.7.8. Após o director de operações e a trabalhadora ... terem abandonado o edifício, a arguida ... *apagou todas as pastas de trabalho que se encontravam no disco duro do seu PC*.
- 1.7.9. A arguida abandonou as instalações da arguente, pelas 23h22, levando consigo a carteira pessoal e ... *um saco de grandes dimensões que se encontrava cheio*.
- 1.7.10. No dia 28 de Junho de 2006, a trabalhadora ... verificou que os arquivadores se apresentavam *com menos de metade dos documentos que lá estavam na noite anterior*, e que tinham desaparecido documentos da gaveta da secretária da arguida que eram utilizados por si e pela colaboradora ..., bem como a *agenda de contactos exclusivamente profissionais que, por hábito, estava em cima da mesa da arguida ...*
- 1.7.11. Ainda no dia 28, a arguida contactou a gestora operacional de recursos humanos da arguente, via telefone, e informou que o médico do centro de saúde solicitara a sua presença no centro no dia seguinte, a fim de

emitir o competente certificado de incapacidade para o trabalho por estado de doença. Tal informação foi reiterada, via fax.

- 1.7.12. A arguida pediu à colega ... uma cópia dos contactos dos fornecedores que não lhe chegou a ser entregue, por ordens do Senhor Eng.º ...
 - 1.7.13. No dia 29 de Junho de 2006, a trabalhadora ... (sucessora da arguida nas funções que esta tinha desempenhado até ao dia 25/06/06) acedeu ao computador onde a arguida tinha prestado trabalho e verificou que a informação arquivada no computador tinha sido apagada, nomeadamente a que era necessária ao desempenho das suas funções.
 - 1.7.14. O técnico de informática da arguente, através de um programa de recuperação de ficheiros, verificou que, no dia 27 de Junho de 2006, pelas 23h21, tinha sido apagada toda a informação arquivada no computador.
 - 1.7.15. A conduta da trabalhadora viola os deveres de respeito, obediência, zelo, diligência e lealdade, de acordo com as alíneas *a)*, *c)*, *d)* e *e)* do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho.
 - 1.7.16. O seu ... *comportamento configura uma verdadeira sabotagem ao trabalho da equipa*, constituindo crime de dano qualificado nos termos do disposto no artigo 213.º do Código Penal.
 - 1.7.17. *O comportamento da arguida faz... criar no espírito da arguente o justo receio de que aquela tenha firmes intenções de utilizar os meios de trabalho da empresa para proveito próprio ou. ... de terceiros concorrentes ...*, constituindo justa causa de despedimento nos termos da alínea *i)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, sendo intenção da empresa proceder ao seu despedimento.
 - 1.7.18. O empregador fixou à trabalhadora um prazo de 10 dias úteis, para, querendo, consultar o processo e responder por escrito à nota de culpa.
- 1.8. Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora arguida alegou, em síntese, que:
 - 1.8.1. Se encontra incapacitada para o trabalho por estado de doença, desde 26 de Junho de 2006, devido à sua gravidez de risco, sendo a instauração do processo disciplinar, à data, ... *impeditivo do seu direito de defesa*;
 - 1.8.2. Não compareceu nas instalações da empresa com vista à sua audição, em sede inquérito, devido, à data, já ter entregue cópia do certificado de incapacidade para o trabalho por estado de doença, do qual consta

o que se transcreve: *Só pode ausentar-se do domicílio para tratamento. Em casos devidamente fundamentados o médico pode autorizar a ausência no período das 12h às 14h e das 18h às 21h;*

- 1.8.3. *... a generalidade das circunstâncias descritas na nota de culpa e imputadas à arguida não se encontram suficientemente identificadas e concretizadas...;*
- 1.8.4. Ainda assim, a equipa de desenvolvimento de produto foi criada a partir de Outubro de 2005, e caso não houvesse entendimento entre as duas equipas competia à directora comercial decidir;
- 1.8.5. Os factos constantes dos pontos 8.º e 9.º da nota de culpa *... não concretizam as alegadas dificuldades de relacionamento da arguida com os colegas de trabalho, nem indicam quaisquer factos ou situações concretas ...;*
- 1.8.6. A directora comercial sempre apreciou o seu profissionalismo, reconheceu o seu bom desempenho e a sua competência, e manteve bom relacionamento de trabalho com os seus colegas, excepto com a colaboradora ..., devido ao facto de a mesma ter influenciado, negativamente, o Senhor Eng.º ..., em relação a si;
- 1.8.7. Apesar de ter solicitado explicações ao Senhor Eng.º ... sobre o motivo pelo qual iam ser alteradas as suas funções, no dia 23 de Junho de 2006, o referido superior hierárquico informou-a que *... passaria a exercer funções relacionadas com outros artigos, concretamente ténis e outros desportos de “raquette”, “golf”, equitação e pesca,* tendo afirmado perante o mesmo não dispor de formação e conhecimentos adequados ao seu desempenho, e que se encontrava grávida de cinco meses. No entanto, e apesar de ter solicitado que a mudança de funções ocorresse após o gozo de licença de maternidade, aquele não se mostrou receptivo aos seus argumentos;
- 1.8.8. *Em resultado de toda a pressão a que esteve sujeita e do seu estado de gravidez, no dia 23 de Junho de 2006, sentiu-se mal, pelo que solicitou à sua directora comercial ... que lhe desse a tarde de férias, para descansar;*
- 1.8.9. No dia 26 de Junho de 2006, contactou a sua superior hierárquica a quem disse que estava indisposta e que voltaria a contactá-la, a fim de comprovar o seu estado de saúde, mas não afirmou que a contactaria nesse dia;
- 1.8.10. Só em 27 de Junho de 2006, foi vista pela sua médica e emitido o atestado médico que apresentou à médica de família, a qual veio a emitir o certificado de incapacidade para o trabalho por estado de

doença, em 29 de Junho de 2006, com efeitos retroactivos a 26 de Junho de 2006;

- 1.8.11. ... *na sequência da referida consulta médica, e face ao previsível prolongamento no tempo do seu estado de incapacidade para o trabalho, no dia 27 de Junho de 2006, foi ao seu escritório, a fim de organizar as suas gavetas e alguns documentos e ir buscar alguns objectos pessoais...*, tendo encontrado a sua assistente, a qual lhe entregou uma caixa de *jesuítas* que lhe fora entregue pelo fornecedor ...;
- 1.8.12. ... *era ... comum ... atento o volume de serviço, trabalhar no escritório para além do seu horário normal de trabalho, tendo muitas vezes trabalhado não só até às 23h00, mas também até às 5h00 da manhã e entrado ao serviço às 6h00 ... Também trabalhou muitas vezes aos sábados, domingos, feriados e mesmo em períodos de férias, não só no escritório, mas também a partir de casa ..., conforme resulta dos registos de entrada e saída da arguida da empresa ...;*
- 1.8.13. No dia 27 de Junho de 2006, acedeu ao seu computador e à sua caixa de correio electrónico e apagou *e-mails* e documentos de natureza pessoal;
- 1.8.14. Nunca lhe foi comunicado que não poderia utilizar a conta de *e-mail* que lhe foi atribuída para receber ou enviar *e-mails* de natureza pessoal (o que era prática de todas as colaboradoras e aceite pela empresa) e que a utilização do conteúdo do computador e a sua caixa de correio electrónico poderiam ser controladas pela entidade patronal;
- 1.8.15. Nunca lhe foi comunicado que os ficheiros e *e-mails* pessoais eliminados e recuperados pela arguente poderiam ser objecto de tratamento de dados, nem as finalidades deste tratamento, e quais os dados tratados e tempo de conservação. Por outro lado, não foi enviada comunicação à Comissão Nacional de Protecção de Dados, e pedida a necessária autorização para utilização dos dados recolhidos para efeitos disciplinares;
- 1.8.16. A arguente, ao aceder aos *e-mails* pessoais eliminados, por via do programa de recuperação de ficheiros, praticou o crime de violação de correspondência previsto e punido no artigo 194.º do Código Penal;
- 1.8.17. A prova produzida no âmbito do presente processo disciplinar encontra-se ferida de nulidade absoluta, nos termos do n.º 3 do artigo 126.º do Código de Processo Penal;

- 1.8.18. ... *desconhece a que pastas, ficheiros e informação de trabalho a arguente se refere na nota de culpa e que alegadamente teriam sido apagados por si no dia 27.06.2006;*
 - 1.8.19. Apesar de nunca ter recebido instruções para tal, guardava a informação e os ficheiros de trabalho na sua pasta ..., localizada no directório partilhado, a que a arguente tem acesso, e onde se encontra toda a informação necessária à continuação do trabalho por outra pessoa.
 - 1.8.20. Quando se ausentava do serviço, comunicava à sua superior hierárquica e a outros colaboradores a informação que se encontrava disponível no directório partilhado Além do mais, enviava sempre cópia de todos os *e-mails* profissionais à sua assistente, e quando se tratava de questões importantes, também, enviava cópia à sua superior hierárquica;
 - 1.8.21. Desconhece a que documentos de trabalho a arguente se refere e que alegadamente foram retirados dos arquivadores e das gavetas da sua secretária;
 - 1.8.22. Não retirou do seu local de trabalho quaisquer documentos profissionais, nem mexeu nos arquivadores, e apenas levou consigo alguns objectos pessoais;
 - 1.8.23. Nunca partilhou ... *com a sua assistente documentos de trabalho supostamente existentes nas gavetas ...* da sua secretária, uma vez que esta nunca lá colocou documentos de âmbito profissional, nem autorizou aquela colaboradora a aceder ao conteúdo da mesmas.
 - 1.8.24. Nunca lhe foram prestadas quaisquer informações, relativamente à recolha dos seus dados pessoais, através das câmaras de vídeovigilância;
 - 1.8.25. ... *não retirou ...*, ... *nem sequer mexeu ...* na agenda de contactos profissionais, tendo a sua assistente e outros colaboradores livre acesso ao seu gabinete.
 - 1.8.26. Era frequente fazer-se acompanhar dos contactos dos fornecedores para, em caso de urgência, se manter em contacto com os mesmos.
 - 1.8.27. A arguente ... *não invoca, nem concretiza, qualquer prejuízo causado pela alegada actuação da arguida*, tanto mais que os ficheiros alegadamente apagados por si foram recuperados através de um programa de recuperação de dados;
- 1.9. A arguida requereu as seguintes diligências de prova:
 - a) A junção aos autos do registo de sanções disciplinares;

- b) A junção aos autos do registo de ponto das entradas e saídas da arguida da empresa, desde que foi admitida pela arguente até à data da sua suspensão, incluindo sábados, domingos, feriados e férias;
- c) A junção aos autos da informação e dos ficheiros que, em 28 de Junho de 2006, se encontravam guardados na pasta denominada ..., localizada no directório G;
- d) A junção aos autos da autorização da Comissão Nacional de Protecção de Dados para utilização dos dados recolhidos para efeitos disciplinares e para instalação da câmara de videovigilância e tratamento de dados, bem como de comunicação dirigida à arguida relativa à recolha e ao tratamento daqueles dados;
- e) A audição de 10 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 (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, tal como previsto no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

Com efeito:

- 2.2. A nota de culpa deve ser elaborada com todo o cuidado, uma vez que só os factos constantes da nota de culpa podem ser considerados para eventual aplicação de sanção disciplinar ao/à arguido/a. Por outro lado, o n.º 1 do artigo 411.º do Código do Trabalho, impõe que os factos constantes da nota de culpa estejam devidamente circunstanciados, em termos de tempo, de modo e de lugar. Ora, no presente caso, verifica-se que os factos indicados nos pontos n.os 8.º, 9.º, 37.º, 46.º, 47.º, 56.º, 57.º, 72.º, 73.º, 76.º, 80.º e 81.º da nota de culpa não estão devidamente circunstanciados, conforme o exige o preceito indicado, uma vez que:

Não se encontram concretizadas as alegadas dificuldades de relacionamento da trabalhadora com os elementos da equipa de desenvolvimento de produto, bem como a identificação de todos os supostos elementos;

Não se encontra concretizado o tipo de informação que o computador comportava e que eventualmente terá sido eliminada pela arguida;

Não se encontra identificada a documentação que eventualmente a trabalhadora terá retirado dos arquivadores existentes no escritório e a documentação que terá eventualmente retirado das gavetas da sua secretária, nem a capa que continha os contactos dos antigos e dos actuais fornecedores da arguente.

- 2.3. Independentemente do que se refere em 2.1. do presente parecer, constata-se que a arguida requereu diligências de prova que não chegaram a ser efectuadas pelo Instrutor do processo, devido aos fundamentos enumerados no fax junto aos autos, datado de 11 de Outubro de 2006.

No entanto, e sem serem feitos considerandos sobre a fundamentação invocada pelo Instrutor, relativamente às outras diligências de prova que não chegaram a ser realizadas, no que diz respeito ao facto de não ter sido junto ao processo o registo de ponto de entradas e saídas da empresa, desde que a trabalhadora foi admitida até à data da sua suspensão, afigura-se-nos que a argumentação invocada pelo Instrutor não colhe, na medida em que a trabalhadora pretendia, com este meio de prova, não só compro-

var que era habitual trabalhar para além do seu horário de trabalho, mas, também, eventualmente, contraditar o depoimento da testemunha ... e da testemunha ... (ambas afirmam que nunca viram a trabalhadora no escritório àquela hora), uma vez que a prova documental, atenta à sua natureza, pode prevalecer sobre a prova testemunhal.

Desta forma, terá esta Comissão que se pronunciar pela violação das garantias de defesa e do princípio do contraditório, consagrados no artigo 32.º da Constituição da República Portuguesa, podendo tal conduzir a que o processo disciplinar possa vir a ser declarado inválido pelo Tribunal, de acordo com os artigos 413.º, 414.º, n.º 1, e 430.º, n.º 2, alínea b) do Código do Trabalho.

- 2.4. No que diz respeito ao alegado pela trabalhadora, que se prende com o facto de o processo disciplinar lhe ter sido instaurado quando se encontrava incapacitada para o trabalho por estado de doença, devido à sua gravidez, altura em que se encontrava limitada na organização da sua defesa, considera-se que tais afirmações são irrelevantes, uma vez que a trabalhadora exerceu o contraditório ao responder à nota de culpa que lhe foi remetida pela empresa.
- 2.5. Relativamente ao facto de a arguida, nos dias 26 e 27 de Junho de 2006, não ter, novamente, contactado a arguente, no sentido de informar se estaria em condições de efectuar a sua prestação de trabalho, ainda que, no dia 26, se tenha deslocado às instalações da arguente e, no dia 28, tenha contactado a gestora operacional de recursos humanos e tenha informado que não poderia efectuar a sua prestação de trabalho, mas que o certificado de incapacidade por estado de doença seria entregue, no dia seguinte:
 - no que diz respeito a esta matéria, dos dados do processo não se retira que a trabalhadora esteja em situação de incumprimento no que se refere à apresentação da prova de doença, atendendo ao disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 228.º do Código do Trabalho (comunicação de falta justificada), uma vez que a mesma terá entregue o certificado de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença no dia 29 de Junho de 2006;
 - no que concerne ao facto de se ter deslocado às instalações da arguente, no dia 26 de Junho de 2006, e o certificado de incapacidade por estado de doença vir a cobrir este dia, este comportamento não constitui infracção disciplinar, conforme jurisprudência dos tribunais superiores expressada em vários pareceres da CITE, nomeadamente no parecer n.º 52/CITE/2004. Caso a arguente tivesse tido dúvidas quanto à veracidade do conteúdo do certificado de incapacidade por estado de doença apresentado pela arguida, deveria, mediante requerimento dirigido à segurança social, solicitar que a doença da trabalhadora fosse fiscalizada, nos termos do n.º 3 do artigo 229.º do Código do Trabalho, a fim

de o/a trabalhador/a e o/a autor/a do acto médico poderem vir a ser responsabilizadas/os.

- 2.6. Salienta-se que, não havendo qualquer instrução do empregador que impeça um/a trabalhador/a de utilizar a conta de *e-mail* que lhe for atribuída para receber ou enviar *e-mails* de natureza pessoal, bem como o computador para guardar pastas e ficheiros pessoais, o/a trabalhador/a poderá sempre fazer uso de tal.

Sendo o empregador o proprietário do equipamento *hardware* (computador) e do *software* (programas), poderá aceder ao equipamento sem autorização do/a trabalhador/a para recolha ou consulta de documentos de cariz profissional que se encontrem em qualquer área. No entanto, se no decurso do processo vier a tomar conhecimento de informação que diga respeito a um/a trabalhador/a e quiser utilizar esses dados, terá que proceder à legalização dos mesmos junto da Comissão Nacional de Protecção de Dados. No presente caso, e uma vez que se desconhece o conteúdo dos ficheiros que terão sido eventualmente visionados e recuperados pela arguente, não se poderá afirmar que a arguente tenha violado a Lei n.º 67/98, de 26 de Outubro, nomeadamente as normas invocadas, dado não constar dos autos informação sobre se os referidos ficheiros dizem respeito a dados pessoais da trabalhadora ou a dados profissionais.

Por último, salienta-se ainda que não corresponde à verdade que tenha sido apagada toda a informação do computador onde a arguida exercia as suas funções, uma vez que junto aos autos existe uma lista de ficheiros e de pastas existentes na área de trabalho ...

- 2.7. Por outro lado, o artigo 21.º do Código do Trabalho é aplicável quando estiver em causa informação de carácter não profissional ou de mensagens de natureza pessoal que o/a trabalhador/a envie, receba ou consulte, que se refiram a situações nas quais se encontre indicação de reserva ou confidencialidade, o que no presente caso não é possível verificar, face ao referido no parágrafo 3 do ponto 2.6. do presente parecer.

III – CONCLUSÕES

- 3.1. Alguns dos factos constantes da nota de culpa não se encontram devidamente circunstanciados em termos de tempo, de modo e de lugar.
- 3.2. Não colhe a argumentação invocada pelo Instrutor do processo quanto à não junção aos autos do registo de ponto de entradas e saídas da empresa, desde que a trabalhadora foi admitida até à data da sua suspensão, na medida em que a trabalhadora pretendia com este meio de prova não só comprovar que era habitual trabalhar para além do seu horário de trabalho, mas também eventualmente contraditar o depoimento da testemunha ... e da testemunha ... (ambas afirmam que nunca viram a trabalhadora no

escritório àquela hora), uma vez que a prova documental atenta à sua natureza pode prevalecer sobre a prova testemunhal. Tal pode conduzir a que o processo disciplinar possa vir a ser declarado inválido pelo Tribunal, de acordo com os artigos 413.º, 414.º, n.º 1, e 430.º, n.º 2, alínea b) do Código do Trabalho.

- 3.3. O facto de o processo disciplinar ter sido instaurado à arguida quando esta se encontrava incapacitada para o trabalho por estado de doença, devido à sua gravidez, não viola o princípio do contraditório, quando a mesma respondeu à nota de culpa.
- 3.4. Dos dados do processo não se retira que a arguida esteja em situação de incumprimento no que se refere à apresentação da prova de doença,
- 3.5. O proprietário do equipamento *hardware* e do *software* poderá aceder ao equipamento sem autorização do/a trabalhador/a para recolha ou consulta de documentos de cariz profissional que se encontrem em qualquer área. No entanto, se, no decurso do processo, vier a tomar conhecimento de informação respeitante a um/a trabalhador/a e quiser utilizar esses dados, terá que proceder à sua legalização junto da Comissão Nacional de Protecção de Dados.
- 3.6. Uma vez que se desconhece o conteúdo dos ficheiros que terão sido eventualmente visionados e recuperados pela arguente, não se poderá considerar que a arguente tenha violado a Lei n.º 67/98, de 26 de Outubro.
- 3.7. O artigo 21.º do Código do Trabalho, é aplicável quando estiver em causa informação de carácter não profissional ou mensagens de natureza pessoal que o/a trabalhador/a envie, receba ou consulte, que se refiram a situações nas quais se encontre indicação de reserva ou confidencialidade, o que não é possível constatar, face ao referido no ponto n.º 2.6. do presente parecer.
- 3.8. Face a todo o exposto, não parece que se encontrem reunidos os requisitos de justa causa de despedimento pela arguente, pelo que se conclui que a ..., S.A., não ilidiu a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, sendo o parecer da CITE desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 23 DE NOVEMBRO DE 2006

PARECER N.º 77/CITE/2006

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 117 – DGPL-C/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 10 de Novembro de 2006, a CITE recebeu da ..., L.^{da}, cópia de um processo de despedimento colectivo em que se incluem seis trabalhadoras, das quais, três grávidas – ... (Operadora fabril de 2.^a), ... (Técnica fabril) e ... (Operadora fabril de 2.^a), duas puérperas – ... (Técnica fabril) e ... (Preparadora de pintura de 1.^a), e uma lactante – ... (Chefe de divisão), para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A empresa anexa ao pedido de parecer, os seguintes documentos:
 - Anexo I – Cópia do acordo para as condições de compensação dos trabalhadores pela cessação dos contratos de trabalho;
 - Anexo II – Cópia da comunicação da intenção de proceder ao despedimento colectivo, nos termos do n.º 1 do artigo 419.º do Código do Trabalho;
 - Anexo III – Cópia das actas das sessões de informação e negociação realizadas no âmbito do despedimento colectivo promovido na fábrica da empresa, em 20 de Outubro de 2006;
 - Anexo IV – Cópia do mapa de despedimento colectivo, e
 - Anexo V – Cópia da comunicação individual de despedimento colectivo, nos termos do artigo 422.º do Código do Trabalho.
- 1.3. A empresa, proprietária da fábrica na Azambuja, integra-se no grupo de empresas multinacional designado por ..., o qual se dedica, entre outros à produção de veículos automóveis a nível mundial, operando em Portugal desde 1963, dedicando-se a unidade fabril em Portugal, actualmente, única e exclusivamente à produção do modelo ...
- 1.4. A entidade empregadora iniciou, em 8 de Setembro de 2006, um processo de despedimento colectivo de cerca de 950 trabalhadores, o que corresponde à totalidade dos trabalhadores que prestam serviço na fábrica que irá encerrar. Do universo dos trabalhadores a despedir, fazem parte seis trabalhadoras, especialmente protegidas no âmbito do despedimento, identificadas no ponto 1.1. do presente parecer.

- 1.5. A empresa identifica os motivos económicos, estruturais e de mercado *que determinam a inevitabilidade* do despedimento colectivo. Assim, no que respeita aos motivos económicos, refere, aquela entidade, que *a perda da consignação da produção do ... e a inexistência de produto ou produtos de substituição, determina a paragem da laboração da fábrica da Azambuja e a impossibilidade prática de manter em actividade aquele estabelecimento fabril. (...) Ou seja, a partir do momento em que cessa a produção* daquele veículo automóvel, *verifica-se a existência de 1125 postos de trabalho sem quaisquer funções correspondentes, cuja manutenção resultaria num desequilíbrio económico e financeiro insusceptível de ser suportado pela actividade de importação e comercialização das viaturas automóveis que continuará a ser prosseguida pela*

A entidade empregadora apresenta, como motivos estruturais, o seguinte: *a impossibilidade prática de produzir e colocar no mercado viaturas automóveis, decorrente da perda da produção do ... e a inexistência de produto de substituição, determina uma radical redução de actividade corrente da empresa, a qual se reconduzirá e limitará, a partir do final da mencionada produção, à importação e comercialização de viaturas automóveis. Tal redução determina a necessidade de adequar o quadro de pessoal (da empresa) aos níveis adequados à actividade prosseguida após o final da produção de viaturas automóveis, fazendo-se cessar os contratos de trabalho dos trabalhadores afectos à actividade cessante e mantendo em vigor os contratos estritamente necessários ao prosseguimento da actividade de importação e comercialização de viaturas automóveis.*

No que respeita aos motivos de mercado, a empresa invoca que *a cessação da produção de viaturas automóveis (naquela entidade), implica, pela sua dimensão, uma mudança substancial de actividade dominante da empresa e uma reestruturação radical da sua organização produtiva, com o abandono da actividade industrial e prosseguimento exclusivo de actividade comercial e de serviços que impõe, igualmente, o redimensionamento do quadro de pessoal, de forma a torná-lo compatível com as actividades prosseguidas pela empresa após o final da laboração na fábrica.*

- 1.6. A entidade empregadora apresenta como critérios que servem de base à selecção de trabalhadores a despedir, o encerramento da fábrica e, consequentemente, a desnecessidade de manter postos de trabalho afectos à produção. Desta forma, a empresa informa que emprega, actualmente, 1175 trabalhadores, nos quais se incluem trabalhadores contratados a termo, cujos contratos cessarão por caducidade, não se procedendo a renovações ou a conversões em contratos de trabalho sem termo. Por outro lado, a cessação dos contratos de trabalho no âmbito do processo de despedimento colectivo será operada em três datas distintas, sendo a primeira em 31 de Dezembro de 2006 (despedimento de 895 trabalhadores), a segunda em 31 de Janeiro de 2007 e a terceira e última, em 31 de Março de 2007 (perfazendo o total

de 945 trabalhadores), considerando a necessidade de serem garantidos os trabalhos pós encerramento da produção, atinentes ao desmantelamento e remoção das estruturas físicas da fábrica e do respectivo equipamento.

A empresa informa ainda que *não estão incluídos nem são visados pelo processo de despedimento colectivo, os trabalhadores que actualmente desempenham funções exclusivamente na área funcional da* (entidade empregadora) *correspondente à actividade de importação e comercialização de veículos automóveis, quando tais funções não sejam afectadas no todo ou em parte pelo final da laboração e encerramento da fábrica.*

- 1.7. Os trabalhadores incluídos no processo de despedimento colectivo, designadamente as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, estiveram representados, pela Comissão de Trabalhadores, na reunião de informação e negociação, realizada em 26 de Outubro de 2006, na qual se encontraram igualmente presentes os representantes da entidade empregadora, da Direcção-Geral do Emprego e Relações de Trabalho e do Ministério das Finanças, tendo os presentes formalizado o acordo a que se reportam os artigos 420.º a 422.º.
- 1.8. Foi cumprido o requisito legal constante na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

Todavia, no caso *sub judice*, as trabalhadoras são incluídas num despedimento colectivo, figura jurídica na qual não opera a referida presunção.

- 2.2. Assim sendo, exige-se uma fundamentação objectiva das medidas adoptadas pela empresa que afastem a possibilidade de se afigurarem

como menos favoráveis a qualquer trabalhadora grávida, puérpera ou lactante por forma a que não restem dúvidas de que a sua inclusão no processo de despedimento colectivo não se prende com discriminação em função do sexo por motivo de maternidade.

- 2.3. Ora, a empresa fundamenta o despedimento colectivo no encerramento definitivo da fábrica, de acordo com os motivos aludidos nos pontos 1.5. e 1.6. do presente parecer.
- 2.4. A entidade empregadora cumpriu os requisitos legais constantes dos artigos 419.º e 420.º do Código do Trabalho.
- 2.5. A inclusão das seis trabalhadoras identificadas em 1.1. justifica-se na medida em que foram apresentados os motivos que fundamentam o despedimento colectivo que inclui, como ficou claro, todos os trabalhadores ao serviço da fábrica que irá encerrar.
- 2.6. Desta forma, não se vislumbra como discriminatória em função do sexo, por motivo de maternidade, a inclusão das referidas trabalhadoras grávidas, puérperas e lactante no aludido procedimento de despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão das trabalhadoras grávidas ..., ... e ..., das trabalhadoras puérperas ... e ... e da trabalhadora lactante ..., no procedimento de despedimento colectivo promovido pela empresa ..., L.^{da}.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 23 DE NOVEMBRO DE 2006

A representante da CGTP-IN apresentou a declaração de voto que se transcreve:

Apesar de não termos do ponto de vista processual nada a opor ao despedimento, consideramos que seria possível configurar a hipótese de manter as trabalhadoras grávidas incluídas no despedimento no núcleo de empresa que se vai manter na área de Importação e Exportação e, nesse sentido, levar até às últimas consequências a efectiva protecção de mulheres grávidas, puérperas ou lactantes, no cumprimento integral das normas comunitárias de protecção contra o despedimento.

Lamentamos, pois, que a empresa não tenha tido este aspecto em conta, não manifestando qualquer preocupação social sobre as dificuldades concretas e acrescidas destas trabalhadoras.

PARECER N.º 78/CITE/2006

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 99 – DP/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 27.10.2006, a CITE recebeu da Associação ..., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora puérpera ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A trabalhadora arguida *presta as suas funções ao serviço da Associação ..., desde 1 de Fevereiro de 1995, possuindo actualmente a categoria de técnica superior responsável pelo Departamento de Auditoria e Projectos.*
 - 1.2.1. Refere a nota de culpa que *a trabalhadora se encontra em licença de maternidade desde 13.03.2006.*
 - 1.2.2. A entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de concorrência desleal por ter *desde, pelo menos 2003, vindo a prestar diversos serviços a outras entidades externas à Associação, associadas desta, sem que para tal tenha a ... sido informada e autorizado aqueles serviços.*
 - 1.2.3. *Assim, em 2003, nos meses de Maio, Junho e Julho, a colaboradora participou numa acção de formação – Formação profissional e desenvolvimento pessoal – realizada pela ..., L.^{da}, associada da ..., sem que para tal tenha sido concedida autorização da ..., ou sem que, sequer, tenha sido dado conhecimento àquela entidade.*
 - 1.2.4. *Em 2005 e 2006, mais uma vez, a ora arguida prestou os seus serviços a outra associada da ..., a ..., sem que para tal tenha sido concedida autorização da ..., ou sem que, sequer, tenha sido dado conhecimento àquela entidade.*
 - 1.2.5. *Assim, a trabalhadora, naqueles anos de 2005 e 2006, elaborou o processo de acreditação da ... como entidade formadora, elaborou o projecto de formação profissional naquela entidade, bem como diversos projectos de formação para clientes daquela associada da ...*

- 1.2.6. A ... acusa, ainda, a trabalhadora arguida de, em *consequência directa e imediata daqueles serviços prestados a entidades diversas da sua empregadora, não ter cumprido prazos relativos a pedidos de reembolso de vários projectos de formação profissional apoiados por programas nacionais e comunitários*, pois, em 10.03.2006, foram remetidos à ... duas cartas provenientes do Programa Operacional Emprego, Formação e Desenvolvimento Social (POEFDS), alertando para a *ultrapassagem dos prazos relativos ao pedido de reembolso de dois projectos de formação profissional e advertindo para a possibilidade de revogação da decisão de aprovação das referidas formações*.
- 1.2.7. A Associação acusa a trabalhadora de ter infringido *culposamente os deveres constantes dos artigos 121.º n.º 1, als. c), e) e g) e 396.º n.º 3, als. d) e e) do Código do Trabalho* e considera que os actos praticados pela arguida *são graves e de molde a tornarem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral*.
- 1.2.8. Em conclusão, a entidade empregadora acusa a trabalhadora de ter realizado aqueles serviços *fora das regras laborais que regem a relação de trabalho que vincula a trabalhadora à ... e que esses factos graves são susceptíveis de originar a lesão de interesses patrimoniais sérios à sua entidade patronal*.
- 1.3. A trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa, refutando as acusações que lhe são imputadas pela entidade empregadora, esclarecendo que os serviços que prestou à empresa ..., L.^{da}, foram autorizados pela ..., pois coincidiam com o seu horário de trabalho na Associação e os serviços que prestou à empresa ..., foram efectuados fora do seu local e horário de trabalho e que *nunca praticou factos que colocassem em risco a aprovação ou a própria manutenção dos projectos*.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.1.1. Um dos considerandos da referida Directiva refere que *o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento*.

- 2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea *c*) do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.
- 2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho que *o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa*, pelo que a entidade patronal tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.
- 2.3. De facto, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de factos ocorridos em 2003, que, caso constituíssem infracções disciplinares, por ter decorrido mais de um ano relativamente ao momento em que tiveram lugar, já prescreveram, nos termos do artigo 372.º do Código do Trabalho.
- 2.4. Assim sendo, resta-nos analisar os factos ocorridos em 2005 e 2006, em que a trabalhadora arguida é acusada de concorrência desleal e falta de zelo e diligência por ter prestado serviços a outras empresas e ter descurado o trabalho a que estava obrigada para com a sua entidade empregadora, factos estes cuja prova padece de várias insuficiências, a saber:
- 2.4.1. A entidade empregadora, em primeiro lugar, não especifica quais as suas atribuições e competências, nem concretiza suficientemente as funções a que está obrigada a trabalhadora arguida para com a ..., no sentido de se perceber, com rigor, se os comportamentos de que vem acusada a trabalhadora arguida se podem configurar como concorrência desleal.
- 2.4.2. Em segundo lugar, a ... alega que a trabalhadora arguida prestou serviços *fora das regras laborais que regem a relação de trabalho que vincula a trabalhadora à ...*, mas não especificou quais eram essas regras, pois o contrato de trabalho, constante do processo disciplinar, nada refere relativamente a esta matéria.
- 2.4.3. Acresce que a entidade empregadora não produziu qualquer prova da alegada existência de lesão de interesses patrimoniais sérios, nem demonstra que a trabalhadora arguida tenha agido culposamente e que os seus comportamentos tenham originado a impossibilidade da subsistência da relação laboral.

2.4.4. Face ao que antecede, a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, não se afigurando existir justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., em virtude 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 23 DE NOVEMBRO DE 2006

PARECER N.º 79/CITE/2006

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 110 – DL/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 03.11.2006, deu entrada na CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., apresentado pela ..., L.^{da}, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho.
- 1.2. Em anexo ao pedido de parecer, a empresa enviou fotocópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora.
- 1.3. Os factos descritos na nota de culpa são, em resumo, os seguintes:
 - 1.3.1. A arguida esteve de licença por maternidade de Janeiro a Maio de 2006.
 - 1.3.2. No dia 07/06/2006 solicitou uma semana de férias, com início no dia 12/06/2006, a qual não coincidia com a marcação das férias oportunamente feita pela empresa.
 - 1.3.3. Foi-lhe dito pelo gerente que, por razões de serviço, era impossível satisfazer esse pedido, autorizando-a, no entanto, a faltar no referido dia 12.
 - 1.3.4. No dia 13 e 14/06/2006 a arguida não compareceu ao serviço, tendo referido, quando interpelada pelo gerente, ... *que o seu filho tinha adoecido e não podia ir trabalhar, contando, porém, fazê-lo no dia seguinte.*
 - 1.3.5. No dia 16/06/2006, também não compareceu ao serviço.
 - 1.3.6. Tendo-lhe sido solicitadas as justificações para as faltas acima referidas, a arguida apresentou fotocópias de 4 documentos cujas datas se encontram emendadas.
 - 1.3.7. *E assim, a data do dia 14 de Junho vê-se que está emendada no 4. A falta do dia 16 de Junho vê-se que está emendada no 6. No boletim do Hospital ... vê-se que está emendada a data do dia 12. No boletim clínico do filho vê-se claramente que está emendada a data do dia 13;* (ponto 17.º da nota de culpa).
 - 1.3.8. Tendo sido solicitados à arguida os originais dos documentos apresentados para justificação das faltas, foi pela mesma apresentada uma declaração, datada de 13/06/2006, atestando a necessidade de

permanência no domicílio para prestar cuidados ao seu filho no período previsível de 3 a 4 dias.

1.3.9. Esta declaração *...terá sido passada em 30 de Junho, com data de 13 de Junho, por encomenda expressa de alguém para justificar as faltas dadas* (ponto 21.º da nota de culpa).

1.3.9.1. As faltas da trabalhadora perturbaram gravemente o serviço, uma vez que houve muitos clientes que protestaram devido à demora em serem atendidos e outros foram-se embora.

1.4. Na resposta à nota de culpa, a arguida diz que não corresponde à verdade que a empresa tenha marcado as férias e considera o documento que juntou à resposta à nota de culpa (doc. 1), um *caricato plano de férias da arguida*.

1.4.1. Refere que, em Abril de 2006, pediu ao gerente para que uma das suas semanas de férias ocorresse na semana de 12 a 16 de Junho, o que não foi recusado.

1.4.2. Contesta que aquela semana tenha sido de grande actividade na loja e que as suas funções como prospectora de venda (*call center*) tenham colidido com o movimento da loja.

1.4.3. Na semana de 12 a 16 de Junho, faltou ao trabalho por motivo de doença do seu filho, tendo entregue os documentos justificativos dessas faltas.

1.4.4. Refere ainda que *Todos os documentos são verdadeiros e não se reconhece ao empregador capacidade para aferir da sua autenticidade* (ponto 15.º da resposta à nota de culpa).

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

2.2. 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, C-32/93, C-207/98 e C-109/00)

que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres).

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

- 2.4. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional contempla uma especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao determinar que o despedimento daquelas trabalhadoras, por facto que lhes seja imputável, se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).
- 2.5. Deste modo, cabe analisar se o eventual despedimento da trabalhadora lactante ... se insere nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez, nos quais se inclui naturalmente a prática de actos que possam constituir justa causa de despedimento, ou se, pelo contrário, a empresa arguente praticará um acto discriminatório com base no sexo, caso concretize a intenção de despedir a referida trabalhadora.
- 2.6. A trabalhadora arguida é acusada de ter faltado nos dias 13, 14 e 16 de Junho de 2006 e de ter entregue documentos para justificação dessas faltas nos quais emendou as datas neles inscritas: 12, 13, 14 e 16. A empresa terá, alegadamente, sofrido prejuízos em consequência das referidas faltas da arguida.
- 2.7. Relativamente aos alegados prejuízos, além da insuficiente descrição e identificação dos mesmos, é relevante a defesa da arguida ao referir que, dadas as suas funções, não poderia a sua ausência ter implicações no movimento da loja.
Restam, assim, dúvidas suficientes para não se acolher aquela alegação da empresa, dado que, além daquela referência (ponto 5.º da resposta à nota de culpa), não consta do processo qualquer outra informação sobre a categoria profissional e as funções atribuídas à arguida.
Deste modo, não se afigura consistente a qualificação das faltas como ilícito disciplinar com base no disposto na primeira parte da alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho (*faltas que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa*).
- 2.8. Relativamente às emendas que, segundo a empresa, a arguida terá efectuado nos documentos justificativos das faltas, as mesmas só se poderiam considerar provadas se tivesse havido exame pericial ou contraprova, documentos esses que não constam do processo.
- 2.9. No que respeita à declaração do Senhor Dr. ..., do ..., apesar da suspeição que é lançada sobre a mesma, designadamente, no que respeita à data, não são apresentados dados que permitam pôr em causa a sua validade.

Com efeito, não se encontra no processo qualquer resposta do referido ... à carta da ... solicitando informações sobre a presença da arguida naquele ... nos dias 14 e 16 de Junho de 2006.

- 2.10. Impõe-se, ainda, uma breve referência ao facto de não constarem do processo disciplinar os depoimentos das duas testemunhas arroladas pela arguida.

Na resposta à nota de culpa, a arguida indica duas testemunhas, as quais foram convocadas em 29/09/2006 para comparecerem no dia 6 de Outubro de 2006, às 9 horas, no local indicado nessa convocatória, mas nenhuma delas compareceu.

- 2.11. A empresa procedeu a outra convocatória em 12/10/2006, na qual fixa o dia 26 de Outubro e indica o mesmo local para essa diligência.

Não contém o processo disciplinar qualquer depoimento das referidas testemunhas, nem a justificação para a omissão desses depoimentos, designadamente, a eventual falta de comparência das mesmas.

Esta omissão pode suscitar legítimas dúvidas em matéria de respeito pelo princípio do contraditório, permitindo, ao abrigo do disposto na alínea *b*) do n.º 2 do artigo 430.º do Código do Trabalho, questionar a licitude do despedimento que eventualmente ocorra com base neste processo disciplinar.

- 2.12. Em face da matéria apurada no processo disciplinar, deveremos concluir que a empresa não logrou demonstrar a existência de uma situação excepcional, no caso vertente, uma conduta ilícita, não relacionada com o estado de gravidez da arguida, conforme exige a Directiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar inequivocamente qualquer relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir.

III – CONCLUSÕES

- 3.1. 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 o estado de gravidez.
- 3.2. Concluindo-se, assim, que o despedimento, a ocorrer, constituirá uma prática discriminatória em função do sexo, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 23 DE NOVEMBRO DE 2006

PARECER N.º 80/CITE/2006

Assunto: Parecer prévio à prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, nos termos do n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho e dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 119 – FH/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 14 de Novembro de 2006, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio à prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, nos termos da legislação referida em epígrafe, apresentado pela ..., L.^{da}, relativo à sua trabalhadora ..., com a categoria profissional de técnica auxiliar de fisioterapia.
- 1.2. Em 16 de Outubro de 2006, a trabalhadora dirigiu um requerimento à entidade empregadora, no qual solicita autorização para trabalhar em regime de flexibilidade de horário, e que o horário diário de trabalho seja elaborado de acordo com a sua disponibilidade, – no período compreendido entre as 10h00 e as 19h00, para poder acompanhar o filho menor de idade.
- 1.3. Uma vez que o pedido da trabalhadora não cumpria todos os requisitos impostos pelas alíneas *a)* e *b)* do artigo 80.º do regulamento do Código do Trabalho, designadamente da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a empresa solicitou à trabalhadora que procedesse à indicação dos elementos em falta, designadamente do prazo durante o qual pretende trabalhar em horário flexível, declaração de que a criança faz parte do seu agregado familiar e que o outro progenitor exerce actividade profissional.
 - 1.3.1. Do novo requerimento apresentado pela interessada constam (com excepção da indicação do período diário de trabalho) os elementos indicados no requerimento, datado de 16 de Outubro de 2006, e os elementos referidos em 1.3. do presente parecer, bem como ainda informação que, a partir das 19 horas, a criança não tem onde ficar, *...visto o pai ser trabalhador por turnos, das 16h00 às 1h00 ... e não poder usufruir desta flexibilidade de horário.*
 - 1.3.2. A trabalhadora juntou ao processo atestado emitido pela Junta de Freguesia de ..., em ..., comprovativo de que a criança faz parte do agregado familiar e declaração emitida pela entidade empregadora do pai do menor, comprovativa da actividade profissional do pai, desenvolvida no período compreendido entre as 16h30 e as 1h00.
- 1.4. Em 6 de Novembro de 2006, a trabalhadora foi informada da intenção de recusa ao pedido por si formulado. O pedido, em síntese, foi recusado com base nos seguintes fundamentos:

- A trabalhadora omitiu no requerimento apresentado, em 27 de Outubro de 2006, o período diário em que pretende que seja elaborado o horário flexível, apesar de, no requerimento apresentado em 16 de Outubro de 2006, ter indicado que o mesmo deveria ser elaborado no período entre as 10h00 e as 19h00;
- A trabalhadora pratica um horário diário de trabalho de 8 horas, de 2.^a a 6.^a feira, com entrada às 12h00 e saída às 20h30;
- A entidade patronal desenvolve a sua actividade de prestação de cuidados de saúde na área da fisioterapia, no período compreendido entre as 7h30 e as 20h30, e ... *tem os seus trabalhadores organizados em 3 Grupos Funcionais....., com horários diferentes, integrando a requerente o Grupo A ...*, que inicia e termina mais tarde a sua prestação de trabalho.
- Uma das trabalhadoras encontra-se afecta ao *Grupo A* e beneficia do Estatuto de Trabalhadora Estudante, sendo a sua hora de saída às 19h00;
- Caso fosse autorizado à trabalhadora praticar horário flexível, ... *ficaria apenas uma Massagista a assegurar os tratamentos a partir das 19h00, o que implicaria que a ... tivesse que passar a encerrar a essa hora...;*
- Durante o dia, os reformados e as pessoas que estão com baixa médica são os utentes que procuram a ... para tratamentos, sendo que ... *muitos outros só o podem fazer após o termo do seu período laboral, ou seja, após as 18h00;*
- Atendendo ao que dispõe o n.º 5 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a trabalhadora poderá apresentar a sua apreciação escrita sobre os fundamentos da intenção de recusa, no prazo de cinco dias a contar da data da recepção da comunicação.

1.5. A trabalhadora respondeu à intenção de recusa, referindo, em síntese que:

- Até ao dia 20 de Outubro de 2006, praticou um horário diário de trabalho entre as 10h30 e as 19h00. A partir desta data, iniciou o horário entre as 11h30 e as 20h00;
- Durante o período em que praticou o horário de trabalho entre as 10h30 e as 19h00, a ... não encerrou às 19h00, visto encontrar-se ao serviço uma massagista até às 20h00 e uma terapeuta até às 20h30;
- O facto de a terapeuta ...ter aceite prolongar o seu horário de trabalho obrigou a requerente a terminar a sua tarefa diária às 20h00, a fim de ser assegurado o tratamento das sete doentes da terapeuta;
- No ano transacto, praticou o horário atribuído à massagista ..., em virtude de esta se encontrar a gozar do Estatuto de Trabalhadora Estudante, tendo no período entre as 20h00 e as 20h30 sido acompanhada pela colega terapeuta;
- Ainda no ano transacto, à colega ... (da *Equipa C*) foi autorizada a saída às 17h00, visto possuir um filho menor de idade.

- 1.6. Em 10 de Novembro de 2006, a direcção da ... entregou, em mão, uma comunicação escrita à trabalhadora, na qual informa que o processo iria ser remetido à CITE para emissão do competente parecer jurídico.
- Da referida comunicação consta ainda que:
- À trabalhadora apenas foi comunicada a intenção de recusa do horário flexível;
 - À trabalhadora nunca foi atribuído o horário entre as 10h30 e as 19h00, embora no Verão tenha sido autorizada a praticar tal horário, por troca com outra colega, devido ao facto de ser época de férias e diminuir ... *consideravelmente o número de utentes, pelo que não haveria inconvenientes para o serviço;*
 - No que se refere ... *às facilidades de horário que foram concedidas...à ... não tiveram nada a ver nem com filhos menores nem com flexibilidade de horário...*, mas com o facto de o marido da mesma ter tido um acidente e necessitar do seu apoio, durante o período em que ocorreu o internamento hospitalar.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, bem como o reconhecimento pela Sociedade e pelo Estado do valor social eminentemente 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 tem 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 – diploma que regulamenta o Código do Trabalho.
- 2.4. Ora, no que diz respeito ao primeiro requerimento apresentado pela trabalhadora, datado de 16 de Outubro de 2006, verifica-se que o mesmo não contém todos os requisitos indicados pelas alíneas *a*) a *c*) do artigo 80.º da lei regulamentadora do Código do Trabalho, pelo que a trabalhadora o completou por requerimento, datado de 27 de Outubro de 2006, cumprindo, assim, os formalismos constantes do preceito legal indicado. O exercício de tal direito só pode ser recusado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou à impossibili-

dade de substituir o trabalhador se este for indispensável, conforme n.º 2 do mencionado artigo 80.º.

- 2.5. Desta forma, cabe verificar se a direcção da ... pode recusar o pedido formulado pela trabalhadora.

Com efeito:

Do conteúdo da comunicação da intenção de recusa, retira-se que a pretensão da trabalhadora, a ser atendida, iria provocar o encerramento da ... às 19h00, devido ao facto de apenas haver uma massagista para assegurar os tratamentos daqueles que ... *só o podem fazer após o termo do período laboral* ..., nomeadamente depois das 18h00. No entanto, a trabalhadora contesta as razões expendidas pela entidade patronal, conforme resulta do referido no ponto 1.5. do presente parecer jurídico e a entidade empregadora, quer na intenção de recusa, quer na carta que dirigiu à trabalhadora, em 10 de Novembro de 2006, não demonstrou existir fundamento inerente a exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, uma vez que não consta do processo o quadro de pessoal da empresa donde constem as respectivas categorias profissionais dos/as trabalhadores/as, bem como informação relativa ao fluxo de utentes que procuram a ... para tratamentos depois das 18h00, e informação sobre os horários de trabalho de todos/as os /as trabalhadores/as da empresa, não é possível, em concreto, apreciar o que é aduzido sobre a recusa da pretensão da trabalhadora por parte da direcção do empregador.

- 2.6. Por último, salienta-se 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, tendo este o poder de gerir os recursos humanos existentes que tem ao seu serviço atendendo às suas necessidades.

À luz dos preceitos constantes dos n.ºs 2 e 3 do artigo 79.º da citada lei, entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

A flexibilidade de horário deve incluir:

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

III – CONCLUSÕES

- 3.1. O n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho consagra o direito de os/as trabalhadores/as com um ou mais filhos menores de 12 anos de idade trabalharem a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.
- 3.2. As condições de atribuição do direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário, relativamente aos trabalhadores abrangidos pelo regime previsto para o sector privado, encontram-se previstas nos artigos 78.º a 81.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho.
- 3.3. O primeiro requerimento apresentado pela trabalhadora, datado de 16 de Outubro de 2006, não contém todos os requisitos indicados pelas alíneas *a)* a *c)* do artigo 80.º da lei regulamentadora do Código do Trabalho, pelo que a trabalhadora o completou por requerimento, datado de 27 de Outubro de 2006, cumprindo, assim, os formalismos constantes do preceito legal indicado.
- 3.4. Uma vez que a trabalhadora contesta os argumentos invocados pela entidade empregadora para a não concessão do regime de trabalho pretendido, e a direcção da ... não demonstra, quer na intenção de recusa, quer na carta dirigida à trabalhadora, em 10 de Novembro de 2006, existir fundamento inerente a exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, dado não constar do processo o quadro de pessoal da empresa donde constem as respectivas categorias profissionais dos/as trabalhadores/as, bem como informação relativa ao fluxo de utentes que procuram a ... para tratamentos depois das 18h00, e informação sobre os horários de trabalho de todos/as os /as trabalhadores/as da empresa, não é possível, em concreto, apreciar o que é aduzido sobre a recusa da pretensão da trabalhadora por parte da direcção do empregador.
- 3.5. 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 deve ser elaborado pelo empregador, tendo este o poder de gerir os recursos humanos existentes que tem ao seu serviço atendendo às suas necessidades, atento aos princípios constitucionais, nomeadamente ao constante da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º que 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, e 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.

3.6. Em face do exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 11 DE DEZEMBRO DE 2006, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA

PARECER N.º 81/CITE/2006

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 128 – FH/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 21.11.2006, a CITE recebeu da sociedade ..., L.^{da}, um pedido de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora ...
- 1.2. A trabalhadora presta serviço numa loja instalada num Centro Comercial, que está aberta entre as 10h00 e as 21h00 de cada dia, sendo o seu horário *das 12h00 às 18h00 e das 19h00 às 21h00, com folgas durante dois dias na semana.*
- 1.3. Pretende a trabalhadora exercer o seu direito a trabalhar com flexibilidade de horário, nos termos dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, *a partir do 31.º dia após a recepção da presente missiva*, ou seja, em 26.10.2006, passando a cumprir o horário fixo *de segunda-feira a sexta-feira, das 09h00 às 13h00 e das 15h00 às 18h12, com intervalo para almoço entre as 13h00 e as 15h00; e no Sábado das 9h00 às 13h00 horas.*
- 1.4. Fundamenta o seu pedido do seguinte modo:
 - 1.4.1. Tem a seu cargo um filho com 21 meses de idade, que faz parte do seu agregado familiar;
 - 1.4.2. A trabalhadora requerente e o seu marido estão empregados, pelo que tiveram de inscrever o seu filho num infantário;
 - 1.4.3. Dado que o referido infantário encerra às 19.30 horas, a trabalhadora alega que é obrigada a ir buscar o seu filho a essa hora, pelo que fica impedida de trabalhar para além das 18.30 horas.
 - 1.4.4. O pai da criança tem actividade profissional e presta serviço na empresa ..., S. A., no horário de 2.^a a 6.^a feira, das 9h00 às 12h30 e das 14h00 às 18h00.
- 1.5. Os fundamentos da intenção de recusa apresentados pela empresa ..., L.^{da}, são os seguintes:
 - 1.5.1. *O horário proposto não corresponde a um horário flexível, tal como é definido no artigo 79.º, n.º 2 e 3 da RCT, não lhe sendo aplicável o invocado artigo 45.º do CT, mas o disposto no artigo 173.º do novo Código e o artigo 178.º do RCT.*

- 1.5.2. *A trabalhadora presta serviço numa loja instalada num Centro Comercial, onde está sozinha nessa loja, pelo que o horário que propõe determinaria que estaria a prestar a sua actividade em simultâneo com outra trabalhadora e não estaria a prestar a sua actividade em período em que, nos termos do horário vigente, é suposto estar a prestá-la.*
- 1.5.3. *Assim, o trabalho destinado e concretamente a ser prestado por uma trabalhadora seria desenvolvido por duas e noutro período não haveria ninguém para o prestar, o que equivaleria a um encerramento parcial que a empresa não pode aceitar, por razões económicas, a que acresce a necessidade de cumprir o horário do Centro Comercial sob pena de penalização.*
- 1.5.4. *Não é viável a alteração de horário da prestação de trabalho pela outra trabalhadora que presta a sua actividade no mesmo local de trabalho porque tal horário implicaria a violação das regras do horário de trabalho para essa trabalhadora e a alteração dos dias de descanso semanal implicaria que a outra trabalhadora prestasse a sua actividade em todos os fins de semana, o que também violaria as regras do horário de trabalho.*
- 1.5.5. *O progenitor do menor em causa tem como hora de saída do trabalho as 18h00 e não presta serviço aos sábados nem aos domingos.*
- 1.6. A trabalhadora apesar de, atempadamente, notificada do fundamento da intenção de recusa, não apresentou a respectiva apreciação escrita sobre o mesmo, dentro do prazo de cinco dias, estabelecido no n.º 5 do artigo 80.º da Regulamentação do Código do Trabalho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho consagra o direito de os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos trabalharem a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.
- 2.2. Para os trabalhadores não abrangidos pelo regime de trabalho especial para a Administração Pública, as condições de atribuição do direito a trabalhar com flexibilidade de horário encontram-se estabelecidas nos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho (Regulamentação do Código do Trabalho).
- 2.2.1. Com as referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar (alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa).

- 2.2.2. Admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004).
- 2.3. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de flexibilidade de horário à luz dos preceitos constantes dos n.ºs 2 e 3 do artigo 79.º da Regulamentação do Código do Trabalho, em que se entende *por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário*. E esses limites dizem respeito àquilo que a flexibilidade de horário deve conter:
- a) Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
 - b) A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
 - c) Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.
- 2.3.1. É de salientar que, nos termos do n.º 5 do citado artigo 79.º, *o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador*.
- 2.3.2. Ora, quando não há conhecimento concreto deste tipo de horário elaborado pelo empregador, como é o caso *sub judice*, a CITE tem aceitado emitir pareceres sobre pedidos de horários fixos que sejam enquadráveis nos citados limites da flexibilidade de horário, como no caso objecto do presente parecer.
- 2.4. Antes de analisar a questão de fundo, convém anotar que a trabalhadora no seu requerimento, quando indica *o prazo do regime de trabalho a tempo parcial: 2 (dois meses)*, deveria ter querido dizer: prazo do regime de trabalho de flexibilidade de horário, que é o regime de trabalho que a trabalhadora requereu, o mesmo sucedendo quando a trabalhadora se refere à *declaração de que o outro progenitor não se encontra em situação de trabalho a tempo parcial*, pois, deveria ter querido dizer: declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional, tal como estabelece, respectivamente, a alínea *a*) e a alínea *b*) (2.ª parte) do n.º 1 do artigo 80.º da Regulamentação do Código do Trabalho.
- 2.5. Posto isto, importa agora verificar se os motivos apresentados pela sociedade ..., L.^{da}, se enquadram nas situações excepcionais acima referidas e, desse modo, justificam a recusa do pedido formulado pela trabalhadora.

- 2.5.1. Da argumentação da empresa, referida nos pontos 1.5.1. a 1.5.5., *supra*, conclui-se que a pretensão da requerente, a ser satisfeita, iria provocar o funcionamento da loja com duas trabalhadoras, quando ela pode funcionar apenas com uma, e o seu encerramento a determinadas horas. Esta situação causaria prejuízos à empresa, porque poria em causa o cumprimento, por parte da loja, do seu horário de abertura e encerramento dentro do Centro Comercial, onde se encontra integrada, sujeitando-se a penalizações por esse motivo.
- 2.5.2. O funcionamento regular da loja exige que a organização do tempo de trabalho seja feita em regime de turnos, nos termos do artigo 189.º do Código do Trabalho. O pedido da trabalhadora, a ser satisfeito, causaria prejuízos ao empregador pela perturbação no desempenho do turno da tarde e aos fins de semana, o que dificultaria ou impossibilitaria o cumprimento por parte da empresa do período de funcionamento, a que está obrigada a loja em causa, para com o Centro Comercial, onde se situa.
- 2.6. Deste modo, considera-se devidamente fundamentada a intenção de recusa do pedido formulado pela trabalhadora, sem prejuízo de o empregador ter em consideração o princípio da conciliação da actividade profissional com a vida familiar a que se refere o n.º 2 do citado artigo 189.º do Código do Trabalho, que estabelece que *os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.*

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da sociedade ..., L.^{da}, do pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 11 DE DEZEMBRO DE 2006

PARECER N.º 82/CITE/2006

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 129 – DL/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 21 de Novembro de 2006, a CITE recebeu da Administração da empresa ..., S.A., pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora lactante, a exercer funções de operária semi-especializada, ...
- 1.2. Da nota de culpa, comunicada à trabalhadora em 13 de Outubro de 2006, constam sucintamente as seguintes alegações:
 - No dia 13 de Setembro de 2006, por volta das 18h30, a trabalhadora encontrava-se a operar com a máquina n.º 2 no fabrico de sacos de plástico grandes para envolver paletes;
 - Entretanto, tornou-se necessário ultimar uma encomenda de sacos similares, para outro cliente, e o camião para os carregar já se encontrava no exterior, pelo que lhe foi ordenado pelo encarregado, Senhor ..., para passar a operar com a máquina n.º 1, a fim de se ultimar a encomenda;
 - A trabalhadora, de forma brusca e sem qualquer fundamento, recusou-se a cumprir a ordem alegando que aquele encarregado *não mandava nada e que não recebia ordens dele*, continuando a laborar com a máquina n.º 2;
 - Como consequência desta desobediência, a encomenda não foi satisfeita nesse dia, mas apenas no dia seguinte, com reflexos negativos na imagem da empresa, por motivo de incumprimento;
 - No dia 14 de Setembro de 2006, pelas 16h00, a trabalhadora dirigiu-se ao engenheiro fabril, ..., e em voz alta e agressiva, perante outros colegas de trabalho, referiu que o encarregado era um *bêbado, malandro e irresponsável*, o que repetiu perante o visado;
 - Estes comportamentos absolutamente inaceitáveis em qualquer organização empresarial, por si só e pelas suas consequências, põem em risco as relações de trabalho, constituindo justa causa de despedimento.
- 1.3. Em resposta à nota de culpa a trabalhadora alega sucintamente que:
 - Recebeu a nota de culpa em 13 de Outubro de 2006 e, em 19 de Outubro, deslocou-se às instalações da empresa a fim de consultar o processo disciplinar, tendo aí sido informada que os únicos elementos do processo eram a nota de culpa e a carta a remeter à trabalhadora essa mesma nota de culpa;
 - Impugna o que se relata nos artigos 2.º a 8.º da nota de culpa por não corresponder à verdade;

- A trabalhadora é funcionária da empresa há mais de cinco anos, tendo sempre cumprido com zelo e dedicação as suas obrigações e deveres profissionais, demonstrando ser uma trabalhadora activa e competente, nunca tendo sido alvo de qualquer sanção ou processo disciplinar e mantendo sempre as boas relações profissionais com colegas de trabalho e superiores hierárquicos, tratando-os com respeito e urbanidade, carecendo de fundamento o processo disciplinar que lhe é movido.
- 1.3.1. A trabalhadora arrola as testemunhas, ... e ..., e requer a junção aos autos do registo de sanções disciplinares.
- 1.4. Do presente processo disciplinar constam, para além das peças processuais supramencionadas, os seguintes elementos:
- Carta para marcação da inquirição das testemunhas;
 - Dois Autos de Inquirição das testemunhas da trabalhadora.
- 1.5. Em 23 de Novembro de 2006, a CITE solicitou à entidade empregadora da trabalhadora a confirmação dos elementos que compõem o processo disciplinar enviado à CITE e cópia do comprovativo de comunicação da nota de culpa à trabalhadora, tendo a empresa, na mesma data, confirmado o conteúdo do processo que esta Comissão recebeu e enviado o aviso de recepção da nota de culpa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.¹
- Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.
- 2.1.1. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante se presume feito sem justa causa.
- Cabe à CITE, por força da alínea *e*) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, emitir o parecer referido.

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

- 2.2. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado na lei e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos na lei².
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 a prova realizada.
- 2.3. A trabalhadora vem acusada de ter desobedecido a ordens legítimas de serviço e de faltar ao respeito aos seus superiores hierárquicos.
Muito embora os factos estejam devidamente concretizados na nota de culpa, a entidade empregadora não apresenta nenhuma prova em relação aos mesmos.
Na realidade, o presente processo disciplinar é composto por meras alegações vertidas na nota de culpa, sem que a entidade empregadora tenha junto qualquer depoimento, tanto do encarregado, Senhor ..., como do engenheiro fabril, ...
- 2.4. O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário.
Assim, a presunção de inexistência de justa causa, determinada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.
Afigura-se que os elementos juntos ao processo pela entidade empregadora não são passíveis de produzir esse efeito, uma vez que não é suficiente a alegação de factos na nota de culpa. Torna-se necessária a prova dos mesmos.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Nos termos expostos no presente parecer, afigura-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção legal que define que o despedimento por facto imputável a trabalhadora lactante se presume feito sem justa causa, conforme o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora lactante ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 11 DE DEZEMBRO DE 2006

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

PARECER N.º 83/CITE/2006

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 124 – DGPL-C/DH/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 17.11.2006, deu entrada na CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento de 11 trabalhadoras grávidas, 17 trabalhadoras puérperas, 27 trabalhadoras lactantes e 1 trabalhador em gozo de licença por paternidade, apresentado pela empresa ..., S.A., 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.

No dia 06/12/2006, a empresa comunicou à CITE a inclusão, no grupo das trabalhadoras grávidas, de mais uma trabalhadora da fábrica de ... que se encontra nessa situação e que não foi incluída no pedido de parecer, pelo que ascende a 12 o número de trabalhadoras grávidas abrangidas pelo despedimento.

- 1.2. O despedimento daqueles trabalhadores ocorrerá ao longo de um período previsível de 15 meses, no âmbito do processo de despedimento colectivo que a empresa iniciou em 06/10/2006, o qual terminará com o encerramento definitivo das fábricas de ... e de ...

O processo de despedimento colectivo abrange todos os trabalhadores daqueles estabelecimentos industriais, perfazendo o total de 872 trabalhadores, sendo 221 da fábrica de ... e 651 da fábrica de ...

- 1.3. Em anexo ao pedido de parecer, a empresa enviou os seguintes documentos:

- Lista das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e dos trabalhadores em gozo de licença por paternidade e de licença parental abrangidos pelo despedimento colectivo;
- Comunicação à Comissão de Trabalhadores da intenção de proceder ao despedimento;
- Actas das reuniões de negociação realizadas nos dias 13, 17, 20 e 27 de Outubro e 9 e 15 de Novembro, do corrente ano.

- 1.4. A comunicação acima referida não contém a indicação do método de cálculo das compensações a conceder aos trabalhadores, conforme determina a alínea *f*) do n.º 2 do artigo 419.º do Código do Trabalho, mas refere que essa matéria fará parte do processo negocial.

- 1.5. A ... dedica-se ao fabrico de componentes para automóveis; na fábrica de ... produz assentos de espuma e na de ... produz capas para assentos.

O encerramento daquelas unidades e o conseqüente despedimento colectivo devem-se, segundo a empresa, à necessidade de reorganizar a sua produção de forma mais eficiente, concentrando-a mais perto dos fabricantes de automóveis e com uma mais eficiente estrutura de custos, condições que a empresa espera conseguir nos países de Leste para os quais tenciona deslocar a sua actividade produtiva.

Atendendo ao excedente de capacidade produtiva na Europa Ocidental no que respeita aos produtos fabricados nas unidades de ... e de ..., a empresa perspectiva uma redução nos custos, sobretudo logísticos e de mão-de-obra, permitindo assegurar a viabilidade financeira da empresa.

O encerramento das referidas unidades, segundo a empresa, *é o resultado de motivos de ordem económica, de mercado e estratégicos. Tais encerramentos incluem-se no conjunto das medidas consideradas essenciais para assegurar a viabilidade do Grupo ... no futuro.*

- 1.6. Realizaram-se 6 reuniões de negociação nas quais participaram, além dos representantes da empresa e da estrutura representativa dos trabalhadores, um Técnico da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT).

Nessas reuniões não foram suscitadas quaisquer questões ou dúvidas respeitantes à inclusão das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e do trabalhador em gozo de licença por paternidade.

Na última reunião, efectuada no dia 15/11/2006, as partes assinaram um acordo que contempla todas as questões suscitadas no âmbito do processo de despedimento colectivo, designadamente, as que respeitam às compensações a conceder aos trabalhadores.

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. 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. Cumprindo a obrigação constante da norma comunitária, a legislação nacional contempla uma especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao determinar que o despedimento daquelas trabalhadoras carece sempre de parecer prévio da entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho) e que o despedimento, por facto que lhes seja imputável, se presume feito sem justa causa (n.º 2 do mesmo artigo).

Por seu lado, o n.º 4 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, determina que o pai trabalhador, durante o gozo da licença por paternidade, tem direito à mesma protecção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

Relativamente aos trabalhadores em gozo de licença parental, não obstante a sua inclusão na lista de trabalhadores a despedir, juntamente com as trabalhadoras grávidas, puérperas, lactantes e de 1 trabalhador em gozo de licença por paternidade, não estabelece a lei nenhum regime especial de cessação dos respectivos contratos de trabalho, não lhes sendo aplicável o disposto no artigo 51.º do Código do Trabalho e no artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

- 2.5. Não se tratando de cessação de contratos de trabalho por facto imputável aos trabalhadores e não se verificando, portanto, a presunção consignada no n.º 2 do artigo 51.º acima indicado, importa averiguar se os procedimentos levados a cabo pela empresa neste processo não se traduziram em tratamento menos favorável aos trabalhadores que se encontram nas situações acima referidas, isto é, se os procedimentos efectuados obedeceram a critérios objectivos, em conformidade com as normas que regem o despedimento colectivo e das normas que proíbem a discriminação com base no sexo.
- 2.6. No que respeita ao processo organizado pela empresa, conforme referiu o representante da DGERT na primeira reunião de negociação, cumpre os requisitos que a lei impõe, excepção feita à indicação dos critérios para o cálculo das compensações, a qual foi remetida para o âmbito do processo negocial (vd. 1.4. *supra*).
- 2.7. Relativamente ao facto de este despedimento colectivo abranger trabalhadoras grávidas, puérperas, lactantes e um trabalhador em gozo de licença por paternidade, situações legalmente contempladas com especial protecção no despedimento, afasta-se a eventual ocorrência de desigual-

dade de tratamento, em comparação com os restantes trabalhadores, dado que da análise do processo enviado à CITE não se retira a conclusão de que aquelas situações estejam na base da inclusão desses trabalhadores no despedimento colectivo.

Com efeito, o despedimento abrange todos os trabalhadores da empresa, uma vez que se prevê o encerramento total e definitivo das duas fábricas. Em face desta situação, fica prejudicada qualquer conclusão no sentido de qualificar como discriminação com base no sexo, com referência à maternidade ou à paternidade, a inclusão dos referidos trabalhadores neste processo de despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face de todo o exposto, a CITE não se opõe à inclusão das 12 trabalhadoras grávidas, das 17 trabalhadoras puérperas, das 27 trabalhadoras lactantes e de 1 trabalhador em gozo de licença por paternidade, no número de trabalhadores a despedir no âmbito do processo de despedimento colectivo promovido pela empresa ..., S.A.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 11 DE DEZEMBRO DE 2006

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 32 - 21 795 02 32
E-mail: cite@cite.gov.pt
Site: www.cite.gov.pt