

PARECER N.º 116/CITE/2009

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 625 – DL/2009

I – OBJECTO

- 1.1. Em 17.08.2009, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável da trabalhadora lactante ..., promovido pela empresa, L.^{da}, nos termos referidos em epígrafe.
- 1.2. A trabalhadora arguida, titular da categoria de empregada de balcão, recebeu a nota de culpa (fls. 120 a 128) que a entidade empregadora lhe enviou, na qual refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *No dia 1 de Junho de 2005, a trabalhadora celebrou, com a entidade patronal, um contrato de trabalho a termo certo, passando a exercer, por força deste e sob a autoridade e direcção da ..., L.^{da}, as funções relativas à categoria profissional de empregada de balcão.*
 - 1.2.2. *A trabalhadora-arguida, de acordo com o contrato de trabalho, ficou obrigada a proceder ao cumprimento de um horário semanal de 40 horas, num centro comercial.*
 - 1.2.3. *Tendo desempenhado as suas funções, desde 2005 até á presente data, no Centro Comercial ..., sito em Coimbra, bem como, no Centro Comercial ... Coimbra, também sito em Coimbra, devido a interesses da empresa e sem que a mudança de local de trabalho ocorrida, tenha implicado prejuízo para a trabalhadora-arguida.*
 - 1.2.4. *De mencionar ainda que desde o ano de 2005 até á presente data, a trabalhadora nunca teve horário fixo.*

- 1.2.5.** *Assim, o horário é estabelecido para os turnos, pela entidade empregadora em sistema “rotativo” para todos os trabalhadores, mas tendo sempre que possível, em consideração, as preferências dos seus funcionários.*
- 1.2.6.** *Ora, é do conhecimento da entidade empregadora que a trabalhadora-arguida prefere o período das 8h30/14h30.*
- 1.2.7.** *Pelo que, sempre que era possível para a empresa acautelar os seus interesses e dos outros trabalhadores, a entidade empregadora na elaboração dos horários semanais, atribuía a arguida trabalhadora, o horário da sua preferência.*
- 1.2.8.** *Porém, devido a “rotatividade” existente e estarmos perante um trabalho por turnos os horários não são fixos, não podendo qualquer trabalhador em particular, a trabalhadora arguida, pressupor que tem assegurado um horário, nomeadamente o que é da sua preferência.*
- 1.2.9.** *De mencionar que, quando regressou ao trabalho da licença de maternidade ocorrida entre Outubro de 2008 e Abril de 2009, a entidade empregadora comunicou a trabalhadora que pretendia estabelecer o horário das 14:00 às 20:00, com uma hora de pausa e assegurando os seus direitos de amamentação.*
- 1.2.10.** *A trabalhadora arguida informou que não pretendia esse horário.*
- 1.2.11.** *Ora, a entidade empregadora, decidiu que a “rotatividade” que existiria entre os seus trabalhadores e colegas da trabalhadora arguida, e a fim de não causar perturbações emocionais na “recém-regressada” trabalhadora, que prejudicassem o seu estado físico e psíquico, permitiriam que durante um breve período ocupasse o seu horário preferido.*
- 1.2.12.** *Pelo que, a partir do dia 29 de Abril, a trabalhadora-arguida teria que cumprir o horário das 14h às 20h.*
- 1.2.13.** *Ordem que a trabalhadora não cumpriu desobedecendo claramente e intencionalmente aos seus deveres enquanto trabalhadora.*
- 1.2.14.** *Tendo a trabalhadora arguida, inclusivamente enviado uma carta no dia 28 a informar que não permitia essa alteração de horário.*

- 1.2.15. *A entidade empregadora, numa tentativa de superar a situação que estava criada pelo desrespeito ao horário definido pela trabalhadora que se apresentava no horário das 8h30 às 14h30, “tolerou” a sua presença no local de trabalho, durante alguns dias.*
- 1.2.16. *No entanto, foi sempre efectuada menção nas folhas de presença, que não havia sido o horário estipulado.*
- 1.2.17. *Foi ainda tida uma reunião entre o **Gerente, Eng.º ...** e a **trabalhadora** para que reconsiderasse a sua posição, atendendo sempre à situação de amamentação e aos anos que a trabalhadora trabalha para a entidade empregadora.*
- 1.2.18. *A arguida não cumpriu consciente e dolosamente, com clara falta de respeito pela Entidade Patronal.*
- 1.2.19. *Desde então, a trabalhadora arguida, não comparece no horário estabelecido pela entidade empregadora (14h/20 com intervalo de 1h para refeição).*
- 1.2.20. *Contudo, e não obstante as diligências efectuadas pela entidade empregadora, em resposta as cartas enviadas pela trabalhadora, **a aqui arguida não mais compareceu ao seu posto de trabalho para cumprimento das funções que lhe competiam no horário estipulado desde 29 de Maio até á presente data.***
- 1.2.21. *O que importou, para além da inerente quebra de confiança, um prejuízo patrimonial efectivo, para a entidade patronal, de € 550,72.*
- 1.2.22. *Prejuízo, este, correspondente ao pagamento de um salário no período entre 29 de Abril a 29 de Maio, à trabalhadora num horário para o qual já existiam outros trabalhadores escalados e a compensação do horário da tarde com a colocação de outros trabalhadores da empresa, durante vinte e nove dias, de forma a compensar a ausência da trabalhadora-arguida.*
- 1.2.23. *Tornando-se, assim, por demais evidente que a arguida, com o seu comportamento, lesou os interesses patrimoniais da ..., L.^{da}.*
- 1.2.24. *Os factos descritos representam uma grave violação dos Deveres do Trabalhador previstos no n.º 1 do artigo 121.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, aplicável por*

força do disposto na alínea c) do n.º 5 do artigo 7.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, nomeadamente, dos previstos nas alíneas b), d) e g) daquele n.º 1.

1.2.25. *Violando também, o preceito previsto no n.º 1 do artigo 170.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que estipula **competir ao empregador a definição dos horários de trabalho.***

1.2.26. *Sendo claro que o comportamento da arguida consubstancia justa causa de despedimento, atento o previsto nas alíneas a) e g) do n.º 3 do artigo 396.º da Lei n.º 99/2003, quando estabelece que **constitui justa causa de despedimento:***

*- **desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores.***

*- **faltas não justificadas ao trabalho que determine 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.***

1.2.27. *O que, atenta a gravidade e consequências do seu comportamento, gerou a fundada quebra da relação de confiança subjacente ao contrato de trabalho, impossibilitando a subsistência do vínculo laboral e constituindo justa causa de despedimento, por configurar uma clara violação dos deveres que impendem sobre a trabalhadora.*

1.2.28. *Pelo que a entidade patronal manifesta, desde já, a intenção de despedir com justa causa a trabalhadora ..., devendo esta, querendo, apresentar a sua defesa no prazo de 10 dias úteis, respondendo à nota de culpa, oferecendo as testemunhas, juntando documentos e requerendo outras diligências probatórias pertinentes para o esclarecimento da verdade.*

1.3. *A entidade empregadora não arrolou testemunhas na nota de culpa.*

1.4. *Na resposta à nota de culpa (fls. 159 a 172), a trabalhadora arguida alega que:*

1.4.1. *(...) há a salientar que as acusações constantes da nota de culpa não têm qualquer fundamento, não correspondendo minimamente à verdade dos factos, como a própria arguente bem sabe.*

1.4.2. ***Prova de que a Arguente tem conhecimento da falta de justa causa de despedimento da trabalhadora ora em causa, eram os vários e-mails que constavam no processo***

disciplinar em causa à data em que o mesmo foi consultado pela Trabalhadora Arguida (08/07/2009).

- 1.4.3.** *Os referidos e-mails foram, depois de numerados e rubricados pela ora subscritora (uma vez que se encontravam juntos ao processo disciplinar e que foram entregues pela funcionária da Arguente ... como fazendo parte do mesmo), indevidamente retirados daquele processo disciplinar.*
- 1.4.4.** *Note-se que os e-mails em causa só foram retirados por ... depois de terem sido lidos, numerados e rubricados pela, então, mandatária da Trabalhadora Arguente – tudo isto sem que, em momento algum, a mesma tenha dito que os mesmos não faziam parte do processo disciplinar e que se encontravam ali por mero lapso (...)*
- 1.4.5.** *Só foram retirados depois de ter sido consultado o processo disciplinar em causa na sua totalidade (depois dos e-mails o processo disciplinar, ainda, continha o contrato de trabalho celebrado entre a Arguente e a Trabalhadora Arguida) e depois de se terem sido numeradas e rubricadas todas as folhas que constavam do mesmo.*
- 1.4.6.** *MAIS: os referidos documentos, parte integrante do processo disciplinar em causa, só foram retirados por ... depois da então mandatária da Trabalhadora Arguida ter “solicitado” à funcionária em causa, ..., uma cópia dos mesmos, e depois desta se ter retirado da sala onde se encontravam para proceder, efectivamente, à tiragem das referidas fotocópias.*
- 1.4.7.** *Volvidos quarenta minutos, aquela funcionária volta a entrar na sala onde se encontrava a Mandatária da ora Arguida e esta última dizendo que não tirava cópias do e-mails, por ordem da Advogada da ..., L.^{da} (Dra. ..., Advogada em Coimbra).*
- 1.4.8.** *Foi solicitada a presença da PSP ao local para tomar conta da ocorrência.*
- 1.4.9.** *Tratavam-se de e-mails trocados entre a funcionária da Arguente ... e a Dra. ...*
- 1.4.10.** *O conteúdo dos mesmos revelavam que a ora Arguente queria a todo o custo despedir a ora Trabalhadora Arguida, mas que não tinham fundamento legal. Perguntava-se, então, à Dra. ... se a Arguente mudasse o horário de trabalho da Trabalhadora Arguida, para um horário que a mesma não pudesse cumprir, e, efectivamente não cumprisse, e a poderiam despedir.*

A resposta da Dr.^a ... foi que “Não”.

1.4.11. *Os restantes e-mails eram todos no sentido de “se arranjar” o melhor “estratagema” para despedir a Trabalhadora Arguida!*

1.4.12. *(...) A verdade é que a Trabalhadora-Arguida desempenhou as suas funções (...) De 16 de Abril de 2009 (Regresso da Trabalhadora Arguida após a Licença de Maternidade) até à presente data, na loja da Arguente sita no Centro Comercial ..., fazendo o horário 8.30h às 16.30h, com uma hora para o almoço (das 11h às 12h), e como se encontrava, e encontra, a amamentar sai duas horas antes do seu horário de trabalho, ou seja, sai às 14.30h.*

1.4.13. *Note-se que entre Junho de 2008 e Setembro de 2008, a Trabalhadora Arguida apenas trabalhou na Loja da Arguente sita no Centro Comercial ..., fazendo o horário 10h às 18.45, porque **concordou** com a mudança do seu horário de trabalho (proposta pela sua entidade patronal) e **APENAS CONCORDOU POR AQUELE PERÍODO DE TEMPO**, uma vez que se encontrava grávida e a loja do Centro Comercial ... tinha menos movimento.*

1.4.14. *Fora aquele período de tempo a Trabalhadora Arguida sempre teve o mesmo horário de trabalho – das 8,30h às 16,30h.*

1.4.15. *NUNCA A TRABALHADORA TRABALHOU POR TURNOS, OU EM SISTEMA DE ROTATIVIDADE! SEMPRE A TRABALHADORA, ENQUANTO TRABALHADORA DA ARGUENTE, TEVE UM HORÁRIO FIXO: DAS 8.30H ÀS 16.30H.*

1.4.16. *(...) E a Lei, quanto a esta matéria, é clara: “Não pode ser unilateralmente alterado o horário individualmente acordado” – artigo 217.º, n.º 4 do CT.*

1.4.17. *Aliás, a Trabalhadora Arguida enviou à Arguente duas cartas registadas com A.R., através das quais informou esta de que “Não concordava, nem dava o seu consentimento à mudança do seu horário de trabalho” – cartas que constam do processo disciplinar.*

1.4.18. *(...) No dia 25 de Abril de 2009 a Arguente informou a Trabalhadora Arguida que na semana seguinte o seu horário deixaria de ser o que sempre fizera (8.30h às 16.30h) e passaria a ser das 14h às 20h.*

- 1.4.19.** *Assim sendo, como é, e nos termos do já referido artigo 217.º, n.º 4 do C.T., a Trabalhadora Arguida não teria que cumprir um horário diferente do dela (horário que fazia há quase 4 anos), não teria de cumprir um horário das 14 h às 20h quando o seu horário era e sempre foi, com a excepção já referida, das 8.30h às 16.30h.*
- 1.4.20.** *Deste modo, não incumpriu, de modo algum, qualquer dos deveres a que se encontra adstrita enquanto a trabalhadora da Arguente, nem desobedeceu a qualquer **ORDEM LEGÍTIMA DA SUA ENTIDADE PATRONAL.***
- 1.4.21.** *O que a entidade Patronal fez foi tentar convencer a Trabalhadora Arguida a despedir-se, oferecendo-lhe, como contra partida, 1.000,00 € (mil euros) – o que é uma coisa completamente diferente da alegada.*
- 1.4.22.** *Tendo feito pressão, dia após dia, para que a Trabalhadora Arguida se despedisse.*
- 1.4.23.** *(...) Mais: na folha de presença referente ao dia 13 de Maio de 2009, a Trabalhadora Arguida trabalhou, assinou a folha de presença, mas a sua assinatura aparece “riscada” (falsificação de documento).*
- 1.4.24.** *MAIS AINDA: No processo disciplinar em causa, faltam folhas de presença (...).*
- 1.4.25.** *É falso o alegado no artigo 20.º da nota de culpa. Nunca o Sr. ... agendou ou teve qualquer reunião com a Trabalhadora Arguida.*
- 1.4.26.** *(...) Acresce dizer, relativamente aos factos alegados no artigo 27.º da nota de culpa que a Entidade Empregadora, ora Arguente, exerceu o seu “poder de Autoridade” não informando a trabalhadora do que quer que seja, mas **IMPEDINDO INJUSTIFICADA E ILEGALMENTE** de a mesma entrar no seu local de trabalho e de ocupar efectivamente o seu posto de trabalho, impedindo-a de exercer as suas funções de empregada de balcão (...).*
- 1.4.27.** *“Obrigando-a”, dia após dia, a manter-se sentada na esplanada do seu local de serviço sem ocupação efectiva – uma vez que a mesma, a fim de evitar ser despedida por faltas injustificadas, todos os dias se apresentava ao trabalho no seu horário (das 8.30h às 16.30h) – cf. consta da Denúncia que foi feita por parte de uma cliente do Centro Comercial à ACT (...).*

- 1.4.28.** (...) *Todos os dias, ainda hoje, a Trabalhadora Arguida se apresenta ao trabalho no seu horário de trabalho das 8.30 às 16.30h.*
- 1.4.29.** *E, ainda, hoje a Trabalhadora Arguida se encontra impedida pela entidade patronal de ocupar o seu posto de trabalho e de exercer as suas funções de empregada de balcão, continuando, dia após dia, sentada na esplanada do seu local de trabalho.*
- 1.4.30.** *A Trabalhadora Arguida concluiu que “não violou nenhum dos deveres a que, como trabalhadora, estava obrigada perante a sua Entidade Patronal, não podendo, portanto, ser acusada de qualquer comportamento ilícito susceptível de integrar qualquer sanção, muito menos, a sanção última de despedimento com justa causa”.*
- 1.4.31.** *A Trabalhadora arrolou dez testemunhas, mas apenas foram ouvidas 3 delas – dois ex-funcionários e uma cliente da entidade empregadora que no dia 29.05.2009 já tinha apresentado uma Queixa/Denúncia à ACT (cfr. doc. n.º 4 junto aos autos a fls. 181).*
- 1.4.32.** *Relativamente à testemunha ..., “estando a mesma presente nas instalações onde estava a decorrer a inquirição (...) recusou-se a prestar o seu depoimento, porque tinha que ir para o Banco” (cfr. Declaração Negativa junto aos autos a fls. 188).*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A alínea c) do n.º 5 do artigo 7.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sobre a aplicação da lei no tempo, dispõe que: *O regime estabelecido no Código do Trabalho, anexo à presente lei, não se aplica a situações constituídas ou iniciadas antes da sua entrada em vigor e relativas a procedimentos para aplicação de sanções, bem como para a cessação de contrato de trabalho.*
- 2.1.1.** Assim sendo, conclui-se que ao caso *sub judice* se aplica ainda o Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, 27 de Agosto, bem como a respectiva regulamentação, aprovada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, pelo que, ao longo do presente Parecer, referir-nos-emos a estes dois diplomas.
- 2.2.** O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas, salvo nos casos

excepcionais não relacionados com o estado de gravidez, referindo o n.º 2 que, no caso de despedimento de uma trabalhadora especialmente protegida, deve o empregador justificar devidamente tal medida por escrito.

2.3. 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.*

2.4. 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, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional.

2.5. Cumprindo a obrigação prevista na norma comunitária, a legislação portuguesa contempla especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao determinar que o despedimento das referidas trabalhadoras, por facto que lhes seja imputável, se presume feito sem justa causa (*vide* n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).

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

Assim sendo, por força da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, compete à CITE emitir o referido parecer, pelo que se torna necessário avaliar se, no caso *sub judice*, se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configuraria uma prática discriminatória por motivo de maternidade.

2.7. Dispõe o n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho que constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e

consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, e acrescenta o n.º 2 do mesmo preceito que na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

- 2.8.** Na verdade, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de violação dos deveres do trabalhador previstos no n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, nomeadamente, dos previstos nas alíneas *b)*, *d)* e *g)*, ou seja, comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.
- 2.9.** Considera assim a entidade empregadora que o comportamento da trabalhadora arguida consubstancia justa causa de despedimento, por desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores e ainda por faltas não justificadas ao trabalho.
- 2.10.** É de salientar que, em face dos factos descritos na nota de culpa, não se demonstra que a trabalhadora arguida tenha alguma vez violado o dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, na medida em que sempre cumpriu com o horário de trabalho definido pela empresa.
- 2.11.** Por outro lado, também não está demonstrado que a trabalhadora arguida não tenha cumprido as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, porquanto o que se verificou foi apenas a trabalhadora arguida não ter dado a sua concordância para a alteração unilateral do seu horário de trabalho.
- 2.12.** Quanto ao alegado comportamento por parte da trabalhadora arguida de desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores e por faltas injustificadas, também a entidade empregadora não logrou demonstrar o número de faltas injustificadas.
- 2.13.** Ora, a entidade empregadora não demonstra que os comportamentos da trabalhadora arguida, sejam culposos e de tal modo graves, que pelas suas consequências, tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se

ao 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 sejam relevantes, tal como exigem os n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

POR OUTRO LADO,

2.14. Dos elementos constantes dos depoimentos das testemunhas ouvidas no decurso do processo disciplinar instaurado à arguida, resulta que a trabalhadora desempenhava as suas funções no período da manhã, que entrava às 8h e saía às 16 h e que sendo os horários fixados semanalmente, porém o da trabalhadora era sempre o mesmo e nunca trabalhou por turnos.

No entanto, houve dias que devido a faltas de Trabalhadores no ... a arguida teve que desempenhar funções no referido *shopping* e que quer a trabalhadora arguida quer outro colega poderiam ser chamados para qualquer dos horários de trabalho no caso de falta e que só fariam se aceitassem.

2.15. Tendo em consideração o depoimento da cliente da entidade empregadora, resulta que *no dia 29 de Maio de 2009, encontrou a funcionária sentada nas mesas da esplanada, com a camisola da ..., interpelando-a porque não estava a trabalhar. Tendo a ... respondido que a entidade patronal lhe havia dito que ia mudar o horário para o horário da noite. A trabalhadora disse que não aceitava, e que o patrão lhe disse que não vinha trabalhar mais, não a queria mais ao serviço. Mencionou ainda a trabalhadora que todos os dias se iria apresentar no seu horário. Perante esta situação e sendo também entidade patronal, ofereci-me para testemunha dando o número de telefone e deslocando-me a ACT, fazendo participação.*

2.16. A testemunha declarou ainda que (...) *Após a sua deslocação a trabalhadora informou-me por telefone que o patrão lhe tinha feito uma proposta de 1000 € para se ir embora e que não aceitou.*

2.17. A testemunha no seu depoimento alegou ainda que *desconhece o horário de trabalho existente, assim como toda a organização da empresa, porém refere que toda a vida, não precisando data, a via a trabalhar no período da manhã.*

2.18. Ora, face ao que antecede, cabe verificar se existem factos que justifiquem o despedimento da trabalhadora.

Assim:

- 2.19.** Os documentos apresentados pela entidade empregadora não constituem qualquer prova que demonstre que os comportamentos, de que é acusada a trabalhadora arguida na nota de culpa, se tivessem verificado.
- 2.20.** Na verdade, a entidade empregadora não arrolou quaisquer testemunhas, que, no caso vertente, pudessem confirmar as acusações constantes da nota de culpa.
- 2.21.** Não se tendo feito a prova dos factos constantes da nota de culpa, muito menos resultam provados os requisitos da justa causa de despedimento constantes no artigo 396.º do Código do Trabalho, nos termos do qual o despedimento com justa causa exige a prova do comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 2.22.** Na verdade, o dever de obediência tem como fundamento o próprio contrato de trabalho. Simplesmente este dever não é absoluto, podendo o trabalhador desobedecer legitimamente às ordens e instruções da entidade empregadora quando elas se mostrem contrárias aos direitos e garantias reconhecidos pela lei aos trabalhadores.
- 2.23.** Cumpre ainda referir que, a competência que a lei atribui ao empregador para definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço não pode ser por ele exercida arbitrariamente, de modo particular quando esteja em causa a alteração do anterior horário, uma vez que a sua actuação está delimitada pelos “condicionalismos legais”, conforme o disposto no n.º1 do artigo 170.º do Código do Trabalho.
- 2.24.** Qualquer alteração de horário tem, assim, de fundamentar-se em razões objectivas de organização da empresa, não estar vedada por acordo entre as partes (ou seja, não ofender a contratualização do horário que se pretende modificar), e deve respeitar o equilíbrio dos direitos em presença, em função da sua hierarquia.
- 2.25.** Conforme já foi deliberado e aprovado por unanimidade dos membros presentes no Parecer n.º 13/CITE/2001, de 04-06, *A alteração dos horários de trabalho, efectuada pela entidade patronal deve respeitar para além das normas legais aplicáveis (...), o princípio da conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e quando*

feita sem o prévio acordo de trabalhadora lactante como resulta das questões apresentadas, pode constituir uma discriminação em função do sexo, por motivo de maternidade.

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

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., promovido pela ..., L.^{da}, em virtude de se afigurar que tal despedimento constituiria uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 14 DE SETEMBRO DE 2009**