

PARECER N.º 4/CITE/2007

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 158 – DG/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 22 de Dezembro de 2006, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., nos termos referidos em epígrafe, por parte da empresa ..., L.^{da}.
- 1.2. A trabalhadora exerce as funções inerentes à categoria de caixeira encarregada, as quais consistem em *dirigir o serviço e pessoal do estabelecimento ou secção, além de coordenar, dirigir e controlar o trabalho e as vendas, sendo superior hierárquica de cinco trabalhadoras.*
- 1.3. A gerência da entidade empregadora, em 30 de Outubro de 2006, constituiu procuradora, a quem conferiu *os mais amplos poderes forenses gerais em direito permitidos.*
- 1.4. A instrutora do processo enviou nota de culpa à trabalhadora arguida em 31 de Outubro de 2006 (cfr. cópia do registo nos CTT, constante no processo).
- 1.5. Na aludida nota de culpa, a trabalhadora é acusada de:
 - 1.5.1. Durante a 1.^a quinzena de Agosto de 2006, as vendas da loja, da qual é caixeira encarregada, se encontrarem 51% abaixo das do ano anterior;
 - 1.5.2. Apesar das indicações recebidas no sentido de colocar a nova colecção na loja não o ter feito, alegando falta de tempo;
 - 1.5.3. A montra se encontrar inalterada desde há três semanas, havendo ordens expressas no sentido de ser mudada semanalmente. Tal facto foi verificado em 15 de Setembro de

2006, por dois sócios gerentes;

- 1.5.4.** No mesmo dia, os referidos gerentes terem verificado que algumas colecções se encontravam por repor, *sendo certo que essa reposição tem que ser feita diariamente como é habitual.*
- 1.5.5.** No mesmo dia, ter sido encontrado um saco com roupa, guardada para um cliente, *o que causou prejuízos à empresa no valor equivalente à soma dos preços dos artigos guardados, uma vez que esteve guardado mais de 60 dias impossibilitando a venda a outros potenciais clientes, tendo a trabalhadora arguida perfeito conhecimento que os artigos só podem eventualmente ser guardados para clientes habituais da loja, devendo, no saco onde guardam os artigos, estar assinalados o nome do cliente e a data até à qual os mesmos são reservados;*
- 1.5.6.** Ainda no mesmo dia, em vez de se apresentar no local de trabalho às 15h30, se ter apresentado *apenas às 16h32m, tendo-se fardado e maquilhado após a sua chegada, o que deveria ter acontecido até às 15h30m.* Interpelada pela representante da empresa, comunicou que se tinha deslocado para fazer um exame, não tendo avisado previamente e não tendo apresentado documento comprovativo do facto;
- 1.5.7.** Apesar de saber que a empresa tinha conhecimento do atraso, por ter sido verificado presencialmente pela gerência, ter registado a sua entrada na loja às 16h, rasurando as 16h30 iniciais;
- 1.5.8.** Os registos das colaboradoras da loja e os seu próprios não serem efectuados à entrada e à saída do local de trabalho, *havendo vários dias sem qualquer registo o que mostra que eram feitos à posteriori, sem controlo por parte da responsável, que também não registava, sendo da responsabilidade da arguida o controlo dos registos de entradas e saídas, quer de si própria, quer das trabalhadoras que estão sob a sua responsabilidade;*
- 1.5.9.** Não ter avisado a entidade empregadora que uma das colaboradoras da loja passou a frequentar a Universidade, facto que deveria ter comunicado, tendo sido a referida colaboradora a informar a entidade arguente;
- 1.5.10.** Não ter comparecido no local de trabalho no dia 20 de Setembro de 2006 e, durante mais de uma semana, não ter comunicado a falta, conforme era habitual, sendo certo que

tinha em seu poder os números dos telemóveis dos gerentes e o do escritório e o poderia ter feito, ainda que só posteriormente apresentasse a respectiva justificação. Durante o período da falta, a loja não foi controlada, desconhecendo a empresa se a loja foi aberta no horário determinado e se foram cumpridas as instruções dadas;

1.5.11. Não ter tratado da reclamação sobre um artigo defeituoso, conforme lhe competia, prejudicando a imagem da empresa junto da cliente;

1.5.12. Ter sido encontrado um saco, no seu cacifo, contendo 38 peças de roupa da nova colecção para bebé recém-nascido, às quais correspondia o valor de €410, sabendo a trabalhadora, *tal como as restantes trabalhadoras, que estão expressamente proibidas de guardar roupa para si mesmas, uma vez que já têm o privilégio de um desconto de 20% na compra de qualquer peça.*

1.6. A entidade empregadora refere ainda na nota de culpa, o seguinte:

- Que as vendas na loja, *na 2.ª quinzena de Setembro, período mais fraco do mês, recuperaram 15% pois fechou-se o mês com 35% de vendas a menos que no ano anterior;*
- Que a trabalhadora arguida, através do seu comportamento, desobedeceu de forma reiterada às ordens da sua entidade empregadora, demonstrando total desinteresse, falta de zelo e negligência o que, *pela sua gravidade e consequências, quebraram a relação de confiança subjacente ao contrato de trabalho, impossibilitando praticamente a subsistência do vínculo laboral, constituindo desse modo justa causa para o seu despedimento;*
- *Que os comportamentos da arguida são ainda mais graves porque já em 26 de Junho de 2006, tinha sido advertida para alguns comportamentos que evidenciavam o seu completo desinteresse e desleixo pela boa organização da loja, designadamente no que respeitava à falta de exposição de artigos cuja venda era a mais elevada no momento (cfr. doc. 6, junto ao processo);*
- Que a trabalhadora arguida violou os deveres previstos nas alíneas *b), c), d), f) e g)* do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho e que cometeu as infracções previstas nas alíneas *a), d), e), f) e m)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, que integram o conceito de justa causa.

1.7. A trabalhadora arguida constituiu advogado. Da resposta à nota de culpa, datada de 12 de Novembro de 2006, consta, em síntese, o seguinte:

- 1.7.1.** *Inexiste um comportamento culposo e grave levado a cabo pela trabalhadora arguida que pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;*
- 1.7.2.** *No que se refere aos factos constantes dos artigos 7.º a 9.º da nota de culpa, os mesmos não são verdadeiros e ainda que fossem, o que a arguida não concede, já teriam decorrido mais de sessenta dias, prazo em que, de acordo com o n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho, deverá ser exercida a acção disciplinar. No entanto, tais factos *não correspondem à verdade, uma vez que quer a escolha das colecções quer a estratégia de marketing e gestão de todas as lojas pertence em exclusivo à entidade empregadora, aliás como esta bem sabe;**
- 1.7.3.** *A nota de culpa deve obedecer ao disposto no n.º 1 in fine do artigo 411.º do Código do Trabalho, ou seja, deve “conter a descrição dos factos imputados ao trabalhador”, vício do qual enferma a nota de culpa e, por consequência, limita o direito de defesa da trabalhadora;*
- 1.7.4.** *No que respeita à alegada quebra de vendas da loja, em 51%, comparativamente com o ano anterior, a trabalhadora arguida, face à ausência de qualquer elemento de prova carreado para os autos dificilmente se poderá pronunciar, pelo que tal alegação não poderá colher aceitação face à clara e frontal violação do direito de defesa, bem como do estatuído no n.º 1 in fine do artigo 411.º do Código do Trabalho, e que constitui nulidade insanável (...);*
- 1.7.5.** *Ainda sobre esta matéria, é referida a estranheza que causa a alegação sobre a detecção da quebra de vendas da loja em 51%, relativamente ao ano anterior, apenas em Agosto de 2006, pelo que ou tal situação já se vinha a arrastar há muito – 8 meses – o que não se verifica nem é alegado, ou tal situação era (...) normal face à abertura de novos shoppings (...) o que se repercutiu em todo o comércio existente e é do conhecimento de todos, o que é mais plausível;*
- 1.7.6.** *A loja contava com mais três colaboradoras no ano anterior, o que permitia à trabalhadora arguida ter mais disponibilidade;*
- 1.7.7.** *No dia 13 de Setembro, foi ordenado à trabalhadora que colocasse a nova colecção na loja, uma vez que esta não tem qualquer autonomia para decidir sobre o momento em que tal deve acontecer. Na mesma altura, a arguida, apesar de referir a falta de*

vendedoras no estabelecimento, informou que iria proceder ao solicitado com a loja aberta, ou seja, colocar a nova colecção, elaborar nova montra, realizar o *merchandising*, conferir todo o material e armazená-lo;

1.7.8. A montra foi elaborada no dia 15 de Setembro, a partir das 15h30, com conhecimento da entidade empregadora, com a loja aberta ao público, uma vez que de acordo com indicação da empresa, tal trabalho deve ser levado a cabo às quartas-feiras. O facto de ter sido no dia 15, prende-se ainda com o facto de ter sido necessário retirar os saldos da loja de forma a arranjar espaço para o *merchandising* da nova colecção;

1.7.9. Tais factos, considera a arguida, não podem nunca ser considerados suficientes para romper definitivamente o vínculo laboral, dado que não correspondem à verdade, ou não são suficientemente graves para tornar impossível e sustentável a relação laboral;

1.7.10. No que respeita à reposição diária da roupa, tal tarefa não foi atribuída a ninguém em particular e é efectuada de acordo com a disponibilidade das trabalhadoras. As que se encontravam a trabalhar no dia 15 de Setembro, tinham como funções a limpeza, a venda e a reposição de peças, sendo esta efectuada durante a manhã;

1.7.11. No que se refere ao saco que continha roupa guardada, a trabalhadora arguida refere que não lhe foi comunicado tal facto e que desconhece o local onde foi encontrado, bem como se do mesmo constava qualquer elemento identificativo de quem o guardou. Assim sendo, desconhece como é possível afirmar que o referido saco estaria guardado não se sabe por quem, há mais de 60 dias, pois nenhuma prova é carreada para os autos nesse sentido. A trabalhadora admite ainda que poderá não ter havido qualquer prejuízo patrimonial para a empresa uma vez que, como decorria o período de saldos até de 30 de Setembro, provavelmente os artigos terão sido vendidos. No entanto, qualquer eventual prejuízo não poderá ser-lhe imputável directa ou indirectamente, atendendo a que goza dias de folga e que não está inteiramente a par do que se passa nesses dias, mantendo, no entanto, plena confiança nas trabalhadoras que verificam tais casos quando se encontra ausente.

1.7.12. Ainda no dia 15 de Setembro, e no que ao seu atraso se refere, a trabalhadora alega que avisou telefonicamente que iria chegar atrasada devido a um exame audiométrico a que iria ser submetida, o que de facto ocorreu, tendo chegado ao local de trabalho às 16h, fardando-se de seguida. Contudo, ainda antes de entrar na loja, foi interpelada pela sócia gerente da empresa e a conversa entre ambas durou cerca de 30m, pelo que só às 16h30

entrou na loja. Considerando, todavia, que já se encontrava no serviço desde as 16h, rectificou a hora de entrada que constava como 16h30.

1.7.13. Relativamente aos registos de assiduidade das restantes trabalhadoras, o preenchimento dos mesmos é da responsabilidade de cada uma delas, sendo que sempre foram avisadas pela arguida de que os períodos em falta não são remunerados. A trabalhadora refere ainda que tem ordens para remeter à entidade empregadora os mapas de presença e que, por diversas vezes, alertou a empresa para a existência de irregularidades. Contudo, uma vez que não foram instaurados processos disciplinares naquele âmbito, não admite que lhe seja imputada responsabilidade disciplinar por tais factos;

1.7.14. No que concerne à falta de aviso à entidade empregadora sobre a entrada de uma das trabalhadoras da loja no ensino superior, refere a arguida que nada comunicou acerca do assunto, uma vez que teve conhecimento de tal facto pela referida colaboradora, um dia antes de se ausentar por doença e, desconhecendo, na altura, qual a decisão que a referida colaboradora viria a ser tomar;

1.7.15. Relativamente à alegada falta de comunicação sobre a sua ausência ao trabalho no dia 20 de Setembro, a trabalhadora refere que o seu marido informou uma das trabalhadoras da loja, ainda antes de se deslocar com ela ao Centro de Saúde, por se ter sentido mal;

1.7.16. Após a consulta, comunicou que, por indicação do médico de família, iria entrar de baixa médica por gravidez de alto risco, tendo ainda organizado a jornada de trabalho das restantes funcionárias;

1.7.17. No que respeita ao saco alegadamente encontrado no seu cacifo e de outra colega, uma vez que esta afirmou não ser seu, resta concluir que tal roupa se encontrava guardada para a arguida que, não tendo nada a esconder, ali a deixou para quando terminasse de colocar a nova colecção na loja, a contabilizasse e pagasse, aliás como sempre fez, o que tem sido permitido a todas as trabalhadoras da empresa, beneficiando de um desconto de 20% sobre cada peça;

1.8. A trabalhadora refere ainda na resposta à nota de culpa que:

- Encontrando-se em estado de gravidez de alto risco e necessitando de repouso, tal estado não se coaduna com os interesses comerciais da empresa que, pelo que transcreve na nota de culpa, há muito que tinha (na sua opinião) matéria alegadamente suficiente para a despedir com alegação de justa causa. Contudo, ao

aparecer agora tal procedimento disciplinar, não pode deixar de estranhar tal oportunismo;

- Sempre foi dedicada e esforçada e sempre cumpriu as suas tarefas com zelo e diligência e, em mais de nove anos de serviço, nunca foi repreendida pela entidade empregadora;
- A génese do problema reside no facto de actualmente não poder dispor do seu tempo, como outrora fazia;
- A abertura de novos centros comerciais veio retirar alguma clientela àquela loja, que anteriormente era a única daquela cadeia empresarial, não o sendo neste momento o que, por consequência, origina alguma dispersão da clientela;
- O alegado pela entidade empregadora não corresponde à verdade, inexistindo qualquer conduta susceptível de consubstanciar justa causa para despedir;
- Sendo tal sanção disciplinar a última *ratio*, nunca os factos alegados poderiam sustentar justa causa para a entidade empregadora rescindir um vínculo laboral que dura há nove anos;
- Não se encontram preenchidos os pressupostos contidos no artigo 396.º do Código do Trabalho, e os factos alegados não são sustentados por qualquer prova testemunhal ou documental;
- Não violou nenhum dos deveres consignados no artigo 121.º do Código do Trabalho;
- Ficou deveras perturbada e angustiada ao receber a nota de culpa, pelo que foi assistida pelo seu médico.

1.9. A terminar a resposta à nota de culpa, a trabalhadora refere que:

- O direito ao exercício da acção disciplinar caducou decorridos que estão 60 dias desde a alegada prática dos actos que lhe estão imputados (cfr. n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho);
- Inexiste qualquer comportamento que lhe seja imputado que consubstancie justa causa para despedimento;
- Inexiste ou não se encontra junta aos autos qualquer prova documental ou testemunhal que comprove o alegado pela entidade empregadora;
- Os factos narrados na nota de culpa são-no de forma deficiente e insuficiente para que lhe permita rebatê-los cabalmente, violando o estatuído no n.º 1 do artigo 411.º do Código do Trabalho.

1.10. A trabalhadora requer, como diligências probatórias, o seguinte:

- Que se juntem aos autos a cópia do seu registo de sanções disciplinares e a cópia do

regulamento interno da empresa;

- A audição de três testemunhas.

1.11. A entidade empregadora não juntou aos autos, conforme solicitado pela trabalhadora, quer a cópia do seu registo de sanções disciplinares quer a cópia do regulamento interno da empresa.

1.12. Foi ouvida uma das testemunhas indicadas que referiu, em síntese, o seguinte:

- É trabalhadora da mesma da entidade empregadora, desempenhando funções de caixeira (na mesma loja);
- Em seu entender, a diminuição de vendas da loja deve-se à abertura de outros *shoppings* na cidade, que vieram concorrer directamente com a loja em que trabalha;
- Que, no ano anterior, a loja contava com mais três colaboradoras do que actualmente, pelo que cada uma tinha mais disponibilidade para actuar quando necessário;
- Que, na primeira quinzena de Agosto de 2006, a loja ainda se encontrava a escoar material em saldos, designadamente peças de outras lojas pertencentes à empresa;
- Que, no dia 15 de Setembro de 2006, não se encontrava na loja;
- Que a reposição dos artigos é efectuada diariamente por todas as colaboradoras, conforme a disponibilidade de cada uma;
- Que qualquer artigo que seja guardado para clientes deve conter uma etiqueta com o nome do cliente, o da funcionária e a data;
- Que existe limite temporal para serem guardados artigos e que tal limite varia consoante se trate de cliente habitual ou ocasional;
- Que cada trabalhadora é responsável pelo preenchimento do registo de entradas e saídas e que sempre receberam ordens da arguida no sentido de preencherem a folha de horários;
- Que, embora no dia em que arguida faltou, não estivesse presente na loja, lhe foi transmitido por uma colega que o marido da arguida tinha telefonado avisando que aquela se encontrava indisposta e por isso a iria acompanhar ao hospital;
- Que recebeu um telefonema da arguida informando que aquela iria entrar de baixa pelo facto se encontrar em estado de gravidez de risco, admitindo, no entanto, que se esqueceu de avisar a gerência de tal facto;
- Que sabe que as trabalhadoras podem guardar roupa para si próprias durante curto espaço de tempo, sendo certo que não o podem fazer antes de a colecção ser exposta ao público e que sobre qualquer peça têm 20% de desconto.

1.13. Do processo enviado à CITE, constam os seguintes documentos:

- Registo do envio da nota de culpa, datado de 31 de Outubro de 2006;
- Cópia da carta enviada pela entidade empregadora à ora trabalhadora arguida, datada de 26 de Junho de 2006, avisando sobre a possibilidade de contra si proceder disciplinarmente no caso de se repetir uma informação incorrecta sobre existência de peças em *stock* na loja, conforme sucedeu no dia 20 de Junho de 2006. Do processo enviado à CITE não é possível concluir que a trabalhadora tenha recebido a mencionada carta;
- Cópia de dois papéis contendo, cada um deles, um nome, um número de telemóvel, uma data e uma assinatura;
- Cópia de um talão de venda;
- Cópias das folhas de registo de presença de quatro trabalhadoras, referentes ao mês de Setembro de 2006, designadamente o da arguida;
- Cópia de declaração médica comprovativa da gravidez de risco da trabalhadora, com indicação clínica da necessidade de repouso desde o dia 2 de Outubro da 2006, datada do dia 26 do mesmo mês;
- Cópia do certificado de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença da arguida, com início em 1 de Novembro de 2006 e termo no dia 30 do mesmo mês;
- Cópia do requerimento de subsídio de maternidade por gravidez de risco, preenchido pela trabalhadora arguida como requerente;
- Cópia da carta enviada à gerência da entidade empregadora, com remessa da declaração médica comprovativa da necessidade de repouso da trabalhadora desde o dia 2 de Outubro, do certificado de incapacidade temporária para o trabalho, respeitante ao período compreendido entre 1 e 30 de Novembro de 2006, bem como remessa do requerimento para obtenção do subsídio por maternidade, de modo a ser preenchido pela empresa para ser entregue aos serviços da Segurança Social;
- Cópia de declaração médica, datada de 8 de Novembro de 2006, comprovativa da situação de gravidez de risco da trabalhadora, com ameaça de aborto, situação agravada pela ansiedade provocada por problemas profissionais.

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. Da análise do processo *sub judice*, é possível concluir que o alegado pela entidade empregadora na nota de culpa é vago e não sustentado em prova testemunhal. Dos documentos anexos à nota de culpa, não é possível retirar qualquer irregularidade susceptível de fazer aplicar a mais grave sanção de entre o leque das eventualmente aplicáveis, o despedimento com justa causa. Se não, vejamos:

2.3.1. A trabalhadora é, em síntese, acusada de as vendas da loja terem decrescido 51% em relação às vendas do ano anterior, de ter chegado atrasada ao local de trabalho no dia 15 de Setembro de 2006, de ter rasurado o horário de entrada, alterando a hora 16h30 para 16h, quando deveria ter chegado às 15h30, de não verificar os registos de horário das suas colaboradoras, de não ter repostado a colecção de roupa na loja diariamente, de não ter elaborado semanalmente a montra da loja, de ter sido encontrado, no seu cacifo, um saco contendo roupa de bebé da nova colecção da loja, de não ter dado seguimento a uma reclamação de uma cliente, de não se ter apresentado para trabalhar no dia 20 de Setembro de 2006 e de não ter comunicado nem comprovado o motivo da ausência.

2.4. A trabalhadora arguida refuta todas as acusações e refere, nomeadamente no que respeita à acusação da quebra de vendas face ao ano anterior, alegadamente verificada pela gerência em Agosto de 2006, que não só não é possível avaliar da veracidade de tal facto, quer porque a nota de culpa não é circunstanciada nesta matéria (violando o disposto n.º 1 *in fine* do artigo 411.º do Código do Trabalho), o que limita a sua defesa,

quer por falta de documentação comprovativa, como de acordo com o n.º 1 do artigo 372.º do mesmo Código, ocorreu a caducidade do exercício da acção disciplinar por terem decorrido mais de sessenta dias entre a data do conhecimento dos factos, 1.ª quinzena de Agosto p.p., e a comunicação da nota de culpa, datada de 31 de Outubro de 2006 e, por conseguinte, posteriormente recebida.

- 2.5. De facto, cabendo o ónus da prova à entidade empregadora, a verdade é que não se verifica no processo disciplinar qualquer elemento que seja susceptível de comprovar que a quebra de vendas seja da responsabilidade da trabalhadora arguida, sendo igualmente certo que o prazo para exercício de acção disciplinar sobre esta matéria caducou, nos termos do já aludido n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho, por terem decorrido mais de sessenta dias entre a data do conhecimento dos factos e a comunicação da nota de culpa.
- 2.6. No que se refere às restantes acusações, a trabalhadora arguida, tal como referido, contra-alega negando a prática de quaisquer actos irregulares e comprova documental e testemunhalmente que não violou os seus deveres de trabalhadora, previstos no artigo 121.º do Código do Trabalho, em relação à entidade empregadora.
- 2.7. Relativamente ao único facto que a trabalhadora admite ter praticado, a saber, ter guardado algumas peças de roupa de bebé dentro de um saco no seu cacifo, com o intuito de as vir a adquirir, como aliás fazia habitualmente, não se afigura que o mesmo preencha os pressupostos do artigo 396.º do Código do Trabalho e, consequentemente, seja passível da aplicação da sanção despedimento com justa causa.
- 2.8. Assim sendo, verifica-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, preceito nos termos do qual *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa*.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao que precede, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida, na ..., L.^{da}, ..., 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 17 DE JANEIRO DE 2007**