



## PARECER N.º 181/CITE/2014

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por facto imputável a trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho  
Processo n.º 497 – DL/2014

### I – OBJETO

1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu, em 2/6/2014, de ..., proprietária da Farmácia ..., através do instrutor, um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63.º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho.

1.2. A nota de culpa que a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida em 12 de maio de 2014 refere, em síntese, o seguinte:

1.2.1. *A trabalhadora arguida, ..., é acusada de comportamento grave, culposo e ilícito, suscetível de pôr em causa a manutenção da relação laboral.*

Com efeito,

1.2.2. *em janeiro de 2008 a entidade empregadora aderiu ao programa Cartão ..., de modo a permitir aos seus clientes acumular pontos pelas compras de determinados produtos existentes na farmácia.*

1.2.3. *Efetivamente, por cada compra que os clientes efetuassem na Farmácia ..., acumulavam 5% do valor da compra no referido cartão.*

1.2.4. *Quando os clientes acumulassem um mínimo de 25 pontos no cartão, podiam rebater esses pontos na compra de produtos existentes na farmácia, obtendo, assim, um desconto no preço.*

1.2.5. *O referido cartão é, pois, pessoal e intransmissível.*



- 1.2.6.** *No dia 5 de março, pelas 12 horas, a Diretora Técnica da Farmácia ..., apercebeu-se que existia um grande e reiterado movimento do cartão n.º ... e, estranhando a situação, ligou para a entidade reguladora do programa Cartão ..., a ..., para esclarecer a questão.*
- 1.2.7.** *Identificado o cartão, foi dito à Diretora Técnica que esse cartão pertencia ao melhor cliente da farmácia, o Sr. ...*
- 1.2.8.** *A Diretora Técnica estranhou ainda mais toda a situação, porque não conhecia esse cliente, facto anormal considerando que a farmácia se situa num meio pequeno e por isso conhece todos os clientes regulares da farmácia, à exceção daquele.*
- 1.2.9.** *Tal desconfiança levou a que a Diretora Técnica verificasse todos os movimentos do cartão titulado pelo cliente ...*
- 1.2.10.** *Com efeito, verificou que no cartão do cliente ... foram acumulados pontos referentes a compras efetuadas por outros clientes da farmácia*
- 1.2.11.** *e que esse movimentos eram sempre efetuados pela trabalhadora arguida:*
- 1.2.12.** *ou seja, a trabalhadora arguida a cada venda efetuada a um cliente da farmácia que não tivesse ou não apresentasse o Cartão Farmácias Portuguesas, imputava o valor dessa mesma compra no cartão do cliente ...;*
- 1.2.13.** *cliente esse que é cunhado da trabalhadora arguida!*
- 1.2.14.** *Com os pontos que eram sendo ilicitamente creditados no cartão do cunhado, a trabalhadora arguida rebatia esses pontos em compras que a própria efetuava e conseguia obter para si produtos com desconto,*
- 1.2.15.** *desconto esse efetuado pela farmácia ... e que se traduz num prejuízo efetivo para a farmácia.*

*Vejamos:*

- 1.2.16.** *No dia 02 de julho de 2013, a trabalhadora arguida procedeu à emissão da fatura n.º ..., no valor de € 65,05 à cliente ...,*
- 1.2.17.** *mas creditou 79 pontos no cartão n.º ... atribuído ao seu cunhado ...*
- 1.2.18.** *No dia 29 de junho de 2013, a trabalhadora arguida procedeu à emissão da fatura n.º ..., no valor de €32,40, à cliente ...,*
- 1.2.19.** *mas creditou 42 pontos no cartão n.º ... atribuído ao seu cunhado ...*

- 1.2.20.** *No dia 17 de junho de 2013, a trabalhadora procedeu à emissão da fatura n.º ..., no valor de €37,50, à cliente ...,*
- 1.2.21.** *mas creditou 39 pontos no cartão n.º ... atribuído ao seu cunhado ...*
- 1.2.22.** *No dia 08 de junho de 2013, a trabalhadora arguida procedeu à emissão da fatura n.º ..., no valor de €29,50, à cliente ...,*
- 1.2.23.** *mas creditou 31 pontos no cartão n.º ... atribuído ao seu cunhado ...*
- 1.2.24.** *No dia 27 de maio de 2013, a trabalhadora arguida procedeu à emissão da fatura n.º ... no valor de €34,60, ao Cliente ...*
- 1.2.25.** *mas creditou 36 pontos no cartão n.º ... atribuído ao seu cunhado ...*
- 1.2.26.** *No dia 02 de maio de 2013, a trabalhadora arguida procedeu à emissão da fatura n.º ..., no valor de €23,10, à Cliente ...*
- 1.2.27.** *mas creditou 24 pontos no cartão n.º ... atribuído ao seu cunhado ...*
- 1.2.28.** *No dia 25 de Abril de 2013, a trabalhadora arguida procedeu à emissão da fatura n.º ..., no valor de €17,35, à cliente ...*
- 1.2.29.** *mas creditou 18 pontos no cartão n.º ... atribuído ao seu cunhado ...*
- 1.2.30.** *No dia 18 de abril de 2013, a trabalhadora arguida procedeu à emissão da fatura n.º ..., no valor de €21,60, à cliente ...,*
- 1.2.31.** *mas creditou 23 pontos no cartão n.º ... atribuído ao seu cunhado ...*
- 1.2.32.** *No dia 06 de abril de 2013, a trabalhadora arguida procedeu à emissão da fatura n.º ..., no valor de €44,20, ao cliente ...,*
- 1.2.33.** *mas creditou 45 pontos no cartão n.º ... atribuído ao seu cunhado ...*
- 1.2.34.** *Por fim, no dia 03 de abril de 2013, a trabalhadora arguida procedeu à emissão da fatura n.º ..., no valor de €25,15, à cliente ...,*
- 1.2.35.** *mas foram creditados 26 pontos no cartão n.º ... atribuído ao seu cunhado ...*
- 1.2.36.** *Efetivamente com os pontos ilicitamente acumulados, a trabalhadora arguida procedeu ao desconto também de forma ilícita na aquisição de produtos na farmácia.*
- 1.2.37.** *Assim, no dia 20 de abril de 2013, pelas 09h56m, a trabalhadora arguida procedeu ao rebate n.º 256 de 240 pontos na aquisição do produto ...*
- 1.2.38.** *produto esse no valor de € 10,90,*
- 1.2.39.** *ficando assim um crédito em cartão de 821 pontos.*



- 1.2.40.** *No dia 30 de maio de 2013, pelas 12h11 m, a trabalhadora arguida procedeu ao rebate n.º 288 de 485 pontos na aquisição do produto ...*
- 1.2.41.** *cujo valor seria o de €21,70.*
- 1.2.42.** *Em cartão ficou um crédito de 127 pontos.*
- 1.2.43.** *No dia 20 de dezembro de 2013, pelas 13h22, a trabalhadora arguida rebateu 130 pontos na aquisição do produto ...,*
- 1.2.44.** *cujo valor do produto seria o de €5,40.*
- 1.2.45.** *Em cartão ficaram por creditar 267 pontos.*
- 1.2.46.** *No dia 18 de janeiro de 2014, pelas 12h30m, a trabalhadora arguida procedeu ao rebate n.º 508, de 130 pontos, na aquisição do produto ...,*
- 1.2.47.** *cujo valor do produto seria o de €5,40.*
- 1.2.48.** *No cartão, ainda ficaram 137 pontos em crédito.*
- 1.2.49.** *O que causou um prejuízo de €43,40 à entidade empregadora.*
- 1.2.50.** *Muitas mais foram as situações semelhantes em dias e meses anteriores, mas que por força do disposto no artigo 329.º do Código do Trabalho não podem ser consideradas por se encontrarem já prescritas.*
- 1.2.51.** *Bem sabia a trabalhadora arguida que o comportamento acabado de descrever lhe era proibido e que causava prejuízo à sua entidade empregadora.*
- 1.2.52.** *A trabalhadora arguida sabe que o cartão é pessoal e intransmissível, ou seja, só as compras efetuadas pelo titular do cartão podem ser creditadas no respetivo cartão.*
- 1.2.53.** *Todos os trabalhadores da farmácia, sem exceção, tinham, como é óbvio, instruções para cumprir escrupulosamente as condições de utilização dos referidos cartões.*
- 1.2.54.** *A entidade empregadora confiou no efetivo cumprimento dessa instrução por parte da trabalhadora arguida.*
- 1.2.55.** *O que efetivamente não sucedeu.*
- 1.2.56.** *A trabalhadora arguida, à revelia da sua entidade empregadora, aproveitou-se do facto de ter acesso a informação e dados privilegiados e usou-os a seu favor e a favor de um terceiro, seu familiar,*
- 1.2.57.** *com claro prejuízo para a entidade empregadora.*

- 1.2.58.** *Como se referiu, há anos que a trabalhadora arguida vem adotando este comportamento, não sendo possível quantificar o real prejuízo causado à empresa.*
- 1.2.59.** *Independentemente do prejuízo monetário efetivamente causado, a conduta da trabalhadora arguida prejudicou e forma irreversível a relação de confiança e lealdade essenciais à manutenção da relação de trabalho.*
- 1.2.60.** *A sua conduta a par de se consubstanciar num ilícito laboral, consubstancia-se igualmente na prática de um crime de burla, previsto e punido pelo n.º 1 do artigo 23.º do código Penal,*
- 1.2.61.** *cuja apreciação será feita com as autoridades competentes.*
- 1.2.62.** *Uma empresa quando contrata um qualquer trabalhador confia no efetivo exercício das funções para as quais foi contratado e, acima, confia que o comportamento desse trabalhador seja idóneo*
- 1.2.63.** *Não espera, obviamente, que os trabalhadores que tem ao seu serviço se aproveitem de um programa como o Cartão ... e desvirtuem o seu propósito, com o objetivo de criar vantagens para si ou para terceiros, causando prejuízos para a empresa.*
- 1.2.64.** *Tal como não esperava que a trabalhadora arguida o fizesse.*
- 1.2.65.** *O comportamento protagonizado pela trabalhadora arguida abalou irremediavelmente perdida a confiança depositada pela empresa na trabalhadora arguida.*
- 1.2.66.** *Corno se referiu o prejuízo da empresa apurado e trazido à colação pode não ser, de facto, substancial, atendendo ao valor dos produtos,*
- 1.2.67.** *mas a verdade é que o seu maior prejuízo traduziu-se na perda efetiva da confiança no comportamento futuro da trabalhadora arguida.*
- 1.2.68.** *A confiança é, pois, o pilar de qualquer relação laboral e a violação de deveres estruturantes da relação, reclamam um forte juízo de censura,*
- 1.2.69.** *máxime quando a relação de confiança em que assenta o vínculo laboral seja fatalmente atingida, tornando, pois, inexigível ao empregador a manutenção do contrato de trabalho que o une à trabalhadora arguida.*
- 1.2.70.** *Como se referiu o comportamento da trabalhadora arguida atingiu irreparavelmente a confiança, o dever de lealdade, na sua face subjetiva e é pois*

*suscetível de criar a dúvida da idoneidade da conduta futura da trabalhadora arguida.*

**1.2.71.** *Não é pois exigível ao empregador a manutenção do vínculo por ser excessivamente penosa.*

**1.2.72.** *Desta forma, a trabalhadora arguida, com o seu comportamento grave, culposo e ilícito, criador de graves consequências para a relação laboral, tornou praticamente impossível a subsistência da relação laboral, nos termos do disposto o n.º 1 e no n.º 2, na alínea a) e e) do artigo 351.º do Código do Trabalho, sendo, como tal, intenção da entidade empregadora proceder ao despedimento da trabalhadora arguida com justa causa.*

**1.3.** Na contestação à Nota de Culpa, em fax emitido em 30/5/2014, a trabalhadora arguida afirma o seguinte:

**1.3.1.** *No dia 12 de maio de 2014, a respondente recebeu a Nota de Culpa a que, agora, responde.*

**1.3.2.** *De acordo com o alegado pela entidade empregadora no art.º 6.º da Nota de Culpa, o conhecimento dos factos ocorreu na data de 05/03/2014*

**1.3.3.** *já que é esta a única data indicada como relativa ao conhecimento dos alegados factos imputados à respondente.*

**1.3.4.** *Dispõe o n.º 2 do art.º 329.º que “O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subseqüentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração”.*

**1.3.5.** *No respeito por esta disposição, a entidade empregadora teria de deduzir a Nota de Culpa até ao dia 05/05/2014.*

**1.3.6.** *Tendo sido deduzida a Nota de Culpa a 12 de maio de 2014, na mesma data em que foi notificada pessoalmente à respondente, data esta em que foi dado início efetivo ao procedimento disciplinar, este encontra-se caduco (art.º 329.º, 2 do CT e art.º 328.º e segs do CC.) — o que se invoca para todos devidos e legais efeitos.*

*Sem prescindir:*



- 1.3.7.** *É estranho que a Diretora Técnica (também gerente da entidade empregadora) afirme não conhecer o cliente ..., para logo a seguir afirmar que é cunhado da respondente.*
- 1.3.8.** *Incompreensível é também a descrição feita dos factos atribuídos à respondente, sem que, no mínimo, seja dito como dela houve conhecimento.*
- 1.3.9.** *A respondente nunca afirmou ou confirmou os factos narrados na Nota de Culpa, não os reconhecendo como por si praticados e expressamente os impugna.*
- 1.3.10.** *Tal descrição dos factos só poderá estar alicerçada numa mera hipótese ou configuração criada para o efeito.*
- 1.3.11.** *Consequentemente, não se mostram preenchidas as circunstâncias de modo, o que é gerador da nulidade da Nota de Culpa — o que se invoca para todos os devidos e legais efeitos.*

*Ainda, sem prescindir:*

- 1.3.12.** *É inteiramente falso que a respondente alguma vez tenha causado prejuízos entidade empregadora; antes é esta quem ao longo do tempo sempre causou prejuízos à respondente, de que dá exemplo: - ao não lhe pagar as horas extras nem pagar as diuturnidades a que tem direito e ao não repor o salário a que a respondente tem direito uma vez que o contrato celebrado para a diminuição de remuneração teve o seu terminus em 31 de dezembro de 2013.*
- 1.3.13.** *O presente procedimento disciplinar só se entende como inserido no conjunto de atos que têm vindo a ser praticados para perturbar a respondente com vista a que esta se despeça ou haja a aparência para a poder despedir.*
- 1.3.14.** *É que, não é desprezível, a expressão “há anos que a trabalhadora arguida vem adotando este comportamento” utilizada no art.º 56.º da Nota de Culpa, porquanto: com esta expressão retira-se que era já do conhecimento da entidade empregadora a prática do invocado ilícito disciplinar “há anos”;*
- 1.3.15.** *se é “há anos” conhecida tal prática, uma de duas situações: ou essa prática é tida como normal e até natural – só para os efeitos pretendidos neste procedimento disciplinar é que é invocada como ilícito – ou, então, não é compreensível que não tenha já, anteriormente, sido instaurado procedimento disciplinar.*



- 1.3.16.** *“gato escondido com o rabo de fora”, diz o dito popular e este procedimento disciplinar espelha-o bem — a intenção da entidade empregadora é despedir a todo o custo a respondente, sem lhe ter de pagar a compensação devida por antiguidade.*
- 1.3.17.** *A respondente trabalha para a Farmácia ... há mais de 15 anos; exerce funções de responsabilidade técnica; é zelosa e competente; nunca lhe foi instaurado um qualquer outro processo disciplinar.*
- 1.3.18.** *Não será estranho à intenção de despedimento subjacente ao presente procedimento disciplinar o facto de a respondente ter casado e ter sido recentemente mãe — isto depois de mais de dez anos de dedicação e empenho, de que a Farmácia ... foi beneficiária.*
- 1.3.19.** *A respondente, com exceção do facto de ser trabalhadora da Farmácia ... impugna todos os demais factos quer pelos mesmos não corresponderem à verdade, sendo falsas ou inexatos, quer pelos mesmos não serem do seu conhecimento pessoal.*
- 1.3.20.** *Por tudo o que vai dito, deve o presente processo disciplinar ser mandado arquivar por não ter fundamento e, em consequência, ser levantada a suspensão aplicada e a que está sujeita a respondente.*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, no seu n.º 1 do artigo 10.º determina que os Estados-membros devem 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 excecionais não relacionados com o estado de gravidez.*
- 2.2.** Por outro lado, é opinião uniforme e reiterada na jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora por causa da sua gravidez constitui uma discriminação direta *em razão do sexo*,



proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006.

- 2.3.** Indo ao encontro do determinado na legislação e jurisprudência comunitária referida, o n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho determina que o *despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante* assim como *de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres*. De acordo com o preceituado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.
- 2.4.** Por outro lado, o n.º 2 do mesmo artigo 63.º do Código do Trabalho determina que *o despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa*.
- 2.5.** A presunção de inexistência de justa causa, consignada no referido artigo 63.º, n.º 2 do Código do Trabalho só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que o despedimento é fundamentado, conforme decorre do artigo 350.º do Código Civil, o qual estabelece *que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário*.
- 2.6.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado, e a nota de culpa delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais, devendo conter a *descrição circunstanciada dos factos que são imputados* ao trabalhador.
- 2.7.** Por outro lado, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever à identificação na nota de culpa das infrações alegadamente cometidas e dos deveres alegadamente violados, como também à sua valoração enexo de causalidade, e considerar também a prova produzida.



- 2.8.** Nos termos do n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho, *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.*
- 2.9.** O n.º 3 do mesmo artigo acrescenta 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.*
- 2.10.** Na nota de culpa do processo em apreciação, a trabalhadora ... é acusada de:
- a) *a cada venda efetuada a um cliente da farmácia que não tivesse ou não apresentasse o Cartão ..., imputava o valor dessa mesma compra no cartão do cliente ...;*
  - b) *cliente esse que é cunhado da trabalhadora arguida;*
  - c) *com os pontos que eram sendo ilicitamente creditados no cartão do cunhado, a trabalhadora arguida rebatia esses pontos em compras que a própria efetuava e conseguia obter para si produtos com desconto,*
  - d) *desconto esse efetuado pela farmácia ... e que se traduz num prejuízo efetivo para a farmácia.*
- 2.11.** Na nota de culpa, a empresa identifica e junta fotocópia das faturas que considera identificativas dos factos que fundamentam a acusação, considerando que esse comportamento da trabalhadora *atingiu irreparavelmente a confiança, o dever de lealdade, na sua face subjetiva e é suscetível de criar a dúvida da conduta futura da trabalhadora arguida, não sendo, pois, exigível ao empregador a manutenção do vínculo por excessivamente penosa.*



- 2.12.** Afirma-se ainda na nota de culpa que a trabalhadora sabia que isso lhe era proibido, que sabia também que só as compras feitas pelo titular do cartão é que podiam ser creditadas no mesmo e que os trabalhadores tinham instruções para cumprir escrupulosamente as condições de utilização.
- 2.13.** E, assim, considera que o seu comportamento *tornou praticamente impossível subsistência da relação laboral*, sendo sua intenção *proceder ao despedimento com justa causa, nos termos do disposto no n.º 1 e no n.º 2, al. a) e e) do artigo 351.º do Código do Trabalho*.
- 2.14.** A trabalhadora apresenta contestação, afirmando que:
- O procedimento disciplinar caducou em 5/5/2014;*
  - Não reconhece os factos narrados na nota de culpa como praticados por si, e impugna-os;*
  - Considera falso que alguma vez tenha causado prejuízos à entidade empregadora*
  - Ao contrário, tem sido a entidade empregadora a causar-lhe prejuízos ao não lhe pagar as horas extras nem as diuturnidades, e ao não repor o salário a que a respondente tem direito.*
- 2.15.** Da prova produzida no processo disciplinar, decorre que, ao contrário do que alega a trabalhadora arguida, o procedimento não caducou (conforme alegado pela arguida), visto que:
- A entidade empregadora teve conhecimento da infração em 12/3/2014;
  - Em 31/3/2014 foi aberto inquérito prévio;
  - Em 17/4/2014 foi elaborado relatório final do inquérito e proposta de decisão;
  - A nota de culpa foi elaborada em 12/5/2014.
- 2.16.** Ora, nos termos do artigo 329.º, n.º 2 o procedimento disciplinar deve iniciar-se no prazo de 60 dias, mas, no caso concreto, este prazo deve ser considerado suspenso durante o tempo do decurso do inquérito prévio, nos termos do artigo



352.º do Código do Trabalho. Assim, a nota de culpa foi elaborada e notificada em tempo.

- 2.17.** Além disso, trabalhadora contesta negando a prática dos atos de que vem acusada. E perante esta negação, tem de se questionar se os factos estão suficientemente fundamentados. Vejamos:
- 2.17.1.** Nas faturas cuja fotocópia se apresenta consta o n.º da fatura, o n.º de venda, a data e, entre parêntesis, o nome *Dr.ª ...*; na nota de culpa dá-se como pressuposto que estas faturas foram emitidas e a venda foi feita pela trabalhadora arguida, mas não se explica e fundamenta esse pressuposto.
- 2.17.2.** A entidade patronal afirma que a trabalhadora sabia que o comportamento era proibido, mas não se fundamenta em qualquer prova esta afirmação, que, como se disse acima, é contestada pela trabalhadora arguida;
- 2.17.3.** A entidade patronal afirma que os trabalhadores da farmácia tinham instruções para cumprir as condições de utilização dos cartões, mas não se diz quais são essas condições de utilização nem se prova que tenham sido transmitidas como orientações aos trabalhadores e trabalhadoras.
- 2.18.** Por outro lado, refere o artigo 351.º, n.º 1, 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.*
- 2.19.** Diz também o n.º 3 do mesmo artigo 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 relevem.*
- 2.20.** No que diz respeito ao grau de lesão, a própria entidade patronal admite que o prejuízo para a empresa seja diminuto, não sendo, por isso, proporcional a sanção de despedimento proporcional à lesão invocada.



- 2.21.** E quanto ao carácter das relações entre as partes, a trabalhadora alega também que *é a entidade patronal que a tem prejudicado ao não lhe pagar as horas extras nem lhe pagar as diuturnidades a que tem direito, e ao não repor o salário a que tem direito uma vez que o contrato celebrado para a diminuição da remuneração teve o seu terminus em 31 de dezembro de 2013, aproveitando-se do procedimento disciplinar para a perturbar para que se despeça ou para que haja aparência para a despedir.*
- 2.22.** Tendo tudo isto em conta, não se consideram provados os factos alegados na nota de culpa, e não se considera que o conceito de justa causa esteja preenchido.
- 2.23.** E assim, não estando ilidida a presunção a que se refere o artigo 63.º, n.º 2 do Código do Trabalho, considera-se existir indícios de discriminação em razão da maternidade, e, portanto o despedimento deve considerar-se ilegal.

### **III – CONCLUSÃO**

Em face ao exposto, a CITE delibera emitir parecer desfavorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., promovido por ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento constituiria uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 2 DE JULHO DE 2014, COM VOTO CONTRA DA SEAPI – SECRETARIA DE ESTADO DOS ASSUNTOS PARLAMENTARES E DA IGUALDADE, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS**