

PARECER N.º 307/CITE/2019

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 2015 - DL/2019

I – OBJETO

- 1.1.** Em 22.04.2019, a CITE recebeu da ... 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 artigo 63º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2.** A trabalhadora foi notificada em 20.02.2019 da nota de culpa por ofício com registado em 19.02.2019, com o seguinte teor:

“(...) Contra a trabalhadora ..., n.º (...), adiante designada por Arguida, é deduzida a presente nota de culpa:

- 1. A arguida presta o seu trabalho para o ... a aqui Arguente,*
- 2. Tendo sido admitida em 19.10.2015.*
- 3. E a Arguida desempenha, atualmente, as funções de ..., inerentes à categoria profissional de*
- 4. A arguida tem um período normal de trabalho diário de 8 horas e semanal de 40 horas.*

Sucedede que,

5. No ano de 2018, a ora Arguida faltou injustificadamente nas seguintes datas:

<i>Dia</i>	<i>Dia da semana</i>	<i>Horário planeado - Hora de início</i>	<i>Horário Planeado - Hora de fim</i>	<i>Início da Ausência em Horas</i>	<i>Fim da Ausência em Horas</i>	<i>Tipo de Ausência</i>
02/01/2018	3. ^a	09:00:00	19:00:00	09:00:00	19:00:00	Tempo inteiro
17/03/2018	Sábado	08:30:00	18:30:00	08:30:00	18:30:00	Tempo inteiro
28/04/2018	Sábado	11:00:00	21:00:00	11:00:00	21:00:00	Tempo inteiro
04/05/2018	6. ^a	12:00:00	22:00:00	12:00:00	22:00:00	Tempo inteiro
24/05/2018	5. ^a	10:00:00	20:00:00	10:00:00	20:00:00	Tempo inteiro
13/06/2018	3. ^a	12:00:00	22:00:00	12:00:00	22:00:00	Tempo inteiro
11/07/2018	4. ^a	08:30:00	18:30:00	08:30:00	18:30:00	Tempo inteiro
20/07/2018	6. ^a	08:30:00	18:30:00	08:30:00	18:30:00	Tempo inteiro
04/08/2018	Sábado	10:00:00	20:00:00	10:00:00	20:00:00	Tempo inteiro
11/08/2018	Sábado	10:00:00	20:00:00	10:00:00	20:00:00	Tempo inteiro
25/10/2018	5. ^a	08:30:00	18:30:00	08:30:00	18:30:00	Tempo inteiro
12/11/2018	2. ^a	10:00:00	19:00:00	10:00:00	19:00:00	Tempo inteiro

13/12/2018	5. ^a	10:00:00	19:00:00	10:00:00	19:00:00	Tempo inteiro
24/12/2018	2. ^a	10:00:00	19:00:00	10:00:00	19:00:00	Tempo inteiro

6. A arguida esteve de folga nos dias 03.05.2018, 23.05.2018, 12.06.2018, 14.06.2018, 21.07.2018, 22.07.2018, 03.08.2018, 10.08.2018, 10.11.2018, 11.11.2018, 22.11.2018, 23.12.2018.

7. O dia 04/05/2018 foi imediatamente posterior ao gozo, pela Arguida, de um dia de descanso semanal.

8. O dia 24/05/2018 foi imediatamente posterior ao gozo, pela Arguida, de um dia de descanso semanal.

9. O dia 20/07/2018 foi imediatamente posterior ao gozo, pela Arguida, de um dia de descanso semanal.

10. O dia 04/08/2018 foi imediatamente posterior ao gozo, pela Arguida, de um dia de descanso semanal.

11. O dia 11/08/2018 foi imediatamente posterior ao gozo, pela Arguida, de um dia de descanso semanal.

12. O dia 12/08/2018 foi imediatamente posterior ao gozo, pela Arguida, de um dia de descanso semanal.

13. O dia 24/12/2018 foi imediatamente posterior ao gozo, pela Arguida, de um dia de descanso semanal.

14. Pelos factos suprarreferidos em 01 a 05, a Arguida jamais informou previamente à sua entidade empregadora de que iria faltar, nem nunca apresentou qualquer justificação para as mesmas em momento posterior.

15. Designadamente, a Arguida não comunicou nem previamente, nem posteriormente, ao seu superior hierárquico, ou a quem a substituísse, que iria faltar, ou que tivesse faltado por motivo justificativo.

16. As faltas dadas pela Arguida consideram-se injustificadas (cfr. n.º 3 do artigo 249.º e nos n.º 1, 2 e 5 do artigo 253.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

17. *A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave (cfr. n.º 2 do artigo 256.º do referido Código do Trabalho).*
18. *A (...), contava com o trabalho da Arguida nos dias em que esta faltou, conforme resulta dos respetivos mapas de horário de trabalho.*
19. *As faltas implicaram, necessariamente, a não execução, pela Arguida, do trabalho que lhe compete e para o qual foi contratada.*
20. *A principal atividade da (...) é a venda de produtos de grande consumo.*
21. *Para a (...), as tarefas desempenhadas pela Arguida são essenciais e necessárias, uma vez que nos dias em que faltou estava prevista a sua presença no planeamento e organização do trabalho para esse dia na área da ... a que está adstrita.*
22. *As tarefas que lhe estão atribuídas traduzem-se essencialmente em proceder ao atendimento de clientes na área do ..., assim como desempenhar de forma polivalente todas as tarefas inerentes ao bom funcionamento da área em causa.*
23. *As faltas dadas pela Arguida prejudicaram o normal funcionamento da loja na medida em que a organização do trabalho para aqueles dias ficou comprometida, tendo sido necessário alocar outros colaboradores às tarefas que lhe estavam distribuídas para esses dias, situação que face à imprevisibilidade das ausências não ocorreu no imediato.*
24. *Face às funções por si desempenhadas, as faltas dadas pela Arguida causaram prejuízos e distúrbios na organização do trabalho da (...), tais como sobrecarga dos colaboradores e colegas da Arguida e alocação de outros colaboradores à Área onde esta exerce funções que se viram obrigados a efetuar as tarefas que lhe se encontravam adstritas.*
25. *Inclusivamente, viu-se a Arguente obrigada a requerer trabalho suplementar a colaboradores para colmatar a ausência da Arguida, designadamente no dia 04.05.2018, as colaboradoras (...) e (...), no dia 04.08.2018, os colaboradores (...), e no dia 11.08.2018, os colaboradores (...).*

26. *As ausências da Arguida são, em si próprias, suscetíveis de colocar em causa, e efetivamente colocou os compromissos assumidos pela (...), perante os seus clientes, implicando um atraso no atendimento dos clientes, o que pode traduzir-se numa redução de vendas para a Arguente.*
27. *De um momento para o outro, e sem que nada o fizesse antever, a (...), viu-se obrigada a reorganizar o trabalho dos restantes trabalhadores, para poder cumprir as obrigações a que se vincula perante os clientes.*
28. *Face às faltas da Arguida, todas as tarefas, que iriam ser por si executadas, tiveram de ser cumpridas por outros trabalhadores.*
29. *A Arguida tinha perfeito conhecimento que, com o seu comportamento, omite o dever de assiduidade e, deste modo, cometeria ilícito disciplinar.*
30. *Assim, no cômputo total, a Arguida, ao longo do ano de 2018, incorreu em faltas injustificadas em 14 (catorze) dias inteiros.*
31. *A conduta da Arguida é inadmissível, numa empresa como o (...), que se pauta por uma boa imagem de organização e eficiência, valores esses que foram postergados em consequência do mau desempenho das funções que lhe foram confiadas pelo empregador.*
32. *A (...), não pode contemporizar com atitudes e procedimentos do jaez do suprarreferido.*

Inserção Normativa dos Factos

Com a conduta descrita, a Arguida violou os seguintes deveres a que estava obrigado, de acordo com as alíneas b), c) e h) do n.º 1 do artigo 128.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro (Código do Trabalho):

- Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;*
- Realizar o trabalho com zelo e diligência;*
- Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;*

A atuação da Arguida enquadra-se ainda, e nomeadamente, nas previsões normativas das alíneas d) e g) do n.º 2 do artigo 351.º do mesmo Código do Trabalho:

- Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeta;

- Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou dez interpoladas, independentemente de qualquer prejuízo ou risco.

Os comportamentos descritos e imputados à Arguida configuram ainda a violação dos deveres constantes das alíneas a) e c) da cláusula 41.º do Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a APED – Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES – Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego

Face à gravidade dos comportamentos adotados e descritos na presente Nota de Culpa, a (...), perdeu a confiança no cumprimento futuro pela Arguida das suas obrigações contratuais, o que torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

Em face de todo o exposto, considera-se que o mencionado comportamento da Arguida, atentas as circunstâncias referidas, constitui violação consciente e culposa dos deveres legais a que está obrigada, pelo que integra o conceito de justa causa de despedimento, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 351.º do mesmo Código do Trabalho, despedimento que a empresa pretende aplicar.

A Arguida poderá, querendo, apresentar a sua defesa, no prazo de 10 (dez) dias úteis a contar da receção da presente nota de culpa (...).

- 1.3.** A trabalhadora apresentou resposta à nota de culpa nos termos que se transcrevem:

“(...) A trabalhadora (...), operadora n.º (...) (doravante designada apenas por trabalhadora) vem acusada da prática de atos violadores das disposições contratuais e legais que lhe são aplicáveis em virtude da celebração do contrato de trabalho sem termo para com a (...), com sede na (...).

Concretamente, são-lhe imputados atos violadores dos deveres expressamente previstos nas alíneas b), c) e h) do n.º 1 do artigo 128.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro e enquadrável no disposto das alíneas d) e g) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho, bem como cumulativamente, nas situações previstas nas alíneas a) e c) da cláusula 41.ª do Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a APED e a FEPCES, publicado no BTE

Por não concordar integralmente com os factos que lhe vêm imputados e, por conseguinte, com a sanção de despedimento com justa causa, a trabalhadora Arguida apresenta a sua defesa.

O que faz nos seguintes termos e fundamentos:

I – Dos factos;

II – Da impugnação;

1.º

Admitem-se por verdadeiros, os factos aduzidos nos artigos 1 a 13.

2.º

Não se admite de todo o artigo 14.

3.º

Impugna-se, por não serem verdadeiros, os factos alegados nos artigos 14 e 15, uma vez que a trabalhadora sempre informou a D. ... (desempenhava funções de substituição de Gerente) de quando teria de faltar ou precisaria trocar as folgas, de forma a nunca prejudicar a sua Entidade Patronal.

4.º

Isto porque no ano de 2018, o companheiro da trabalhadora adoeceu, sendo-lhe diagnosticado uma ..., facto que abalou a vida do agregado familiar, constituindo por esta, seu companheiro e uma bebe de ambos.

5.º

Viu-se a trabalhadora, lactante, na contingência de ser esta, (e ainda o é), a ser o suporte único do seu agregado, a prestar auxilio ao companheiro doente, a acompanhá-lo nos tratamentos ..., enquanto se restabelecia da cirurgia, e sempre que este necessitasse de auxilio e assistência.

6.º

Também a bebe de ambos (atualmente com 23 meses) teve várias doenças e episódios febris ao ingressar no jardim de infância, nomeadamente doenças súbitas, em que a trabalhadora era a única com possibilidade de lhe prestar a devida assistência.

7.º

Mais se impugnam, (por sempre ter tido o cuidado e diligência em avisar os seus superiores, quando se via impossibilitada de comparecer ao serviço), os artigos 16,18,21,23,24,26,27,29,30 e 31 da nota de culpa.

8.º

A trabalhadora foi admitida ao serviço da (...), em 19.10.2015.

9.º

Ficou até hoje na empresa, por se mostrar uma mais-valia para a mesma.

10.º

Se esta trabalhadora não tivesse uma postura correta e não fosse uma boa profissional, tal não se teria mantido em funções até à data.

11.º

Para além de executar as suas tarefas de forma exemplar, é respeitadora dos seus colegas de trabalho, superiores hierárquicos e demais pessoas com quem diariamente comunica no âmbito da sua atividade profissional.

12.º

De salientar que quer a doutrina, quer a jurisprudência têm defendido não ser suficiente a prática de faltas injustificadas para integrar a justificação do despedimento, considerando que apenas é possível comprometer a subsistência definitiva da relação laboral no caso de se comprovar que o comportamento do trabalhador se considera de tal modo grave que, pelas suas consequências, não é possível ponderar uma sanção conservatória.

13.º

Neste sentido, transcreve-se extrato de Acórdão proferido pelo Tribunal da Relação de Lisboa que refere o seguinte: Efetivamente, como se tem defendido, designadamente pela Jurisprudência do STJ (Acs de 20.06.96, de 19.02.97, de 9.04.2003, de 26.11.2003, de 15.02.2006 e de 8.10.2018, disponíveis em www.dgsi.pt) não basta, para o preenchimento da justa causa de despedimento, a simples materialidade das faltas injustificadas ao trabalho dadas durante certo número de dias - sejam elas seguidas ou interpoladas - sendo necessária a gravidade e tome, pelas suas consequências, imediata e

praticamente impossível a subsistência da relação laboral, já que no preenchimento da alínea g) do n.º3 do artigo 396.º haverá que ponderar a clausula geral contida no seu n.º 1, através de um juízo sobre a situação em concreto.

14.º

Por outro lado, também a Entidade Empregadora não optou por exercer, como poderia, a faculdade que a lei lhe confere de, ao abrigo do disposto do n.º 1 do artigo 254.º, exigir à trabalhadora a prova do fundamento para a justificação das faltas, a prestar em prazo razoável.

15.º

Não foi esta, em nenhuma circunstância avisada da possibilidade de instauração de processo disciplinar caso continuasse a faltar sem apresentar a respetiva justificação.

16.º

A entidade empregadora, em face das ausências injustificadas que alega, não demonstra ter avisado a trabalhadora arguida de que o número de faltas alegadamente injustificadas, que se iam acumulando, poderia levar ao seu despedimento com justa causa, pelo que se não afigura que o comportamento da trabalhadora, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

II – Das sanções aplicáveis

17.º

Atentos os factos alegados, entende-se que não deve haver lugar ao despedimento que V.Exas., afiguram como possível.

18.º

Conforme resulta do artigo 328.º do Código do Trabalho, existem várias sanções disciplinares aplicáveis ao trabalhador, no âmbito do procedimento disciplinar.

19.º

A medida de despedimento sem indemnização ou compensação é a medida mais penosa para a trabalhadora lactante, pelo que, deve ser utilizada em ultima ratio, e no caso em apreço, tal deixará um agregado familiar, onde se inclui uma bebe de 23 meses, sem qualquer sustento, uma vez que tendo o companheiro doente ..., o seu vencimento é o único meio de subsistência do mesmo.

20.º

No caso sub judice, pode a trabalhadora ser repreendida, junto ou não dos demais colegas de trabalho, de modo a respeitar, além de uma medida de prevenção especial, uma medida de prevenção geral para toda a equipa.

21.º

O que atentos os factos expostos e a exposição que a presente situação teve no seio da empresa, se afiguram como a mais adequada tendo os fins visados.

Nestes termos deverão V.exas., proceder ao arquivamento do presente procedimento disciplinar e, por conseguinte, abster-se de aplicar a sanção de despedimento com justa causa por se considerar como uma sanção excessivamente penosa para esta trabalhadora (e agregado familiar).

Se, ainda assim, considerarem V.exas., de que deve haver lugar à aplicação de uma medida sancionatória, deverão V.exas., optar por aquela que cause menos prejuízo ao trabalhador e que lhe permita continuar no seu posto de trabalho e a prestar a sua atividade profissional. O que no presente caso poderá ser alcançado através da aplicação de uma repreensão ou de

uma sanção de carater oral perante a equipa, tendo em vista deste modo, além de uma maneira de prevenção especial, uma medida de prevenção geral para toda a equipa (...)”.

1.4. O processo instruído com os seguintes documentos:

- Notificação á arguida da Nota de Culpa, com documentos anexos;
- Resposta à Nota de Culpa;
- Autos de Inquirição da testemunha Cátia Alves;
- Relatório final.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O processo foi remetido nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho. Cabe à CITE nos termos e para os efeitos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-lei n.º 76/2012 de 26 de março, diploma que aprova a sua Lei Orgânica atual, “emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental”.
- 2.2. 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 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.

- 2.2.1.** 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;" .
- 2.2.2.** 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, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) 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.
- 2.3.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental "presume-se feito sem justa causa", pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.
- 2.4.** Nos termos da alínea j) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, é dever do empregador "manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

- 2.5. Os documentos juntos ao processo não são demonstrativos das faltas injustificadas de que vem acusada a trabalhadora arguida na nota de culpa, que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.
- 2.6. Nos termos da alínea g) do n.º 2 do artigo 351º do citado Código do Trabalho, “constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco”.
- 2.7. No entanto, é jurisprudência praticamente uniforme, nomeadamente, o Acórdão do STJ de 15.02.2006, Processo n.º 05S2844, disponível em www.dgsi.pt, que, apesar de verificadas cinco faltas seguidas ou dez interpoladas injustificadas, têm que estar preenchidos os demais requisitos dos n.ºs 1 e 3 do artigo 351º do Código do Trabalho, para que o empregador possa proceder legalmente ao despedimento do trabalhador com justa causa¹.
- 2.8. E, relativamente ao conceito de justa causa, refira-se o recente Acórdão do STJ de 06.03.2019, Processo n.º 14897/17.1T8LSB.L1.S1, disponível em www.dgsi.pt: “ (...) O conceito de justa causa integra, segundo o entendimento generalizado tanto na doutrina, como na jurisprudência, três elementos: a) um elemento subjetivo, traduzido num comportamento culposos do trabalhador, por ação ou omissão; b) um elemento objetivo, traduzido na impossibilidade da subsistência da relação de trabalho; c) o nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.

¹ Quanto a este entendimento, veja-se a título de exemplo, o Acórdão de 25.03.2019, processo n.º 1248/18.7T8MTS.P1, do Tribunal da Relação do Porto.

O referido conceito carece, em concreto, de ser preenchido com valorações. Esses valores derivam da própria norma e da ordem jurídica em geral. O legislador, no n.º 2, do art.º 351.º, do Código do Trabalho, complementou o conceito com uma enumeração de comportamentos suscetíveis de integrarem justa causa de despedimento.

De qualquer forma, verificado qualquer desses comportamentos, que constam na enumeração exemplificativa, haverá sempre que apreciá-los à luz do conceito de justa causa, para determinar se a sua gravidade e consequências são de molde a inviabilizar a continuação da relação laboral (...)."

- 2.9.** Quanto ao referido pela entidade empregadora em sede de relatório final, baseado no depoimento da testemunha inquirida, que através da sua colaboradora (...) alegadamente solicitava as justificações das faltas à trabalhadora especialmente protegida, apesar da mesma não ter sido alvo de contraditório pela trabalhadora, esclareça-se quanto a este argumento, que esta informação deveria ter sido corroborada, em sede de inquirição de testemunhas pela própria colaboradora que solicitava as justificações.
- 2.10.** Assim, considerando os factos constantes da nota de culpa, o empregador apesar de o alegar, não consegue demonstrar que o comportamento da trabalhadora arguida, seja culposo e de tal modo grave, que pelas suas consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se ao quadro organizativo 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, pelo que não se verificam os requisitos que constituem justa causa para despedimento, nos termos do artigo 351º do Código do Trabalho.

- 2.11. Sem prejuízo, de eventual censura relativamente a comportamentos da arguida, salienta-se que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade e à culpabilidade do infrator, nos termos do n.º 1 do artigo 330º do Código do Trabalho.
- 2.12. Com efeito, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., promovido pela empresa ... em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 29 DE MAIO DE 2019, COM O VOTO CONTRA DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, QUE APRESENTOU A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.

“A CTP vota contra o presente parecer por entender que o mesmo não se enquadra nas competências conferidas a esta Comissão.

Com efeito, resulta do regime legal estabelecido no Código do Trabalho (CT/2009) uma proteção à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante no despedimento impondo-se que, para que tal despedimento possa ser concretizado, seja, antes da decisão final, facultado o processo disciplinar à CITE, de modo a ser proferido um

parecer prévio a fim de que esta entidade se pronuncie sobre a existência de discriminação – artigos 63.º n.ºs 1, 2 e 5 e 381.º alínea d) do CT.

Deste modo, em conformidade com a mencionada legislação e ainda com a leitura conjugada dos artigos 2.º e al. b) do art.º 3.º da Lei Orgânica desta Comissão (Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março), e com o entendimento dos Profs. Abílio Neto e Pedro Furtado Martins, à CITE, apenas compete, diante dos elementos disponíveis no processo disciplinar, averiguar se os mesmos, de algum modo, revelam que o eventual despedimento radica em tratamento discriminatório, em função do sexo; não lhe compete, para além disso, emitir opinião sobre a legalidade do despedimento, a não ser que conste do processo uma discriminação; nem lhe compete pronunciar-se sobre ilegalidades ou irregularidades do despedimento coletivo, a menos que esta seja, por si, revelador de prática discriminatória (cfr. Pedro Furtado Martins, Cessação do Contrato de Trabalho).

No caso concreto, o fundamento para a interposição do presente processo disciplinar é objetivo, referindo-se a faltas, faltas que a trabalhadora reconheceu ter dado, apresentando as suas justificações para o efeito.

Ou seja, não é possível extrair que a interposição deste radique em tratamento discriminatório.

Finalmente, entendemos que o parecer da CITE, não pode refletir qualquer conclusão quanto à irregularidade/ilegalidade do despedimento, sendo esta uma competência dos tribunais do trabalho.”