

PARECER N.º 422/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 2722-DL/2019

I – OBJETO

1.1. Em 22.04.2019, a CITE recebeu da entidade empregadora ... cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa, da trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de “Operadora especializada”, a exercer funções de “Responsável de Restaurante” 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 trabalhadora foi notificada da Nota de Culpa, cujo teor se transcreve:

“(...) A ..., de ora em diante designada por “Arguente”, vem deduzir NOTA DE CULPA contra ..., colaboradora com n.º interno (...), de ora em diante designada por “Trabalhadora-Arguida”, o que faz nos termos e fundamentos seguintes:

I. Dos FACTOS

1.1 ENQUADRAMENTO GERAL

1. A Arguente é uma sociedade comercial que se dedica, entre outros, à produção e comércio de produtos alimentares e não alimentares, detendo, para o efeito, diversos estabelecimentos comerciais (lojas) em todo o país.

2. A aquisição, por trabalhadores da Arguente dos produtos produzidos e comercializados por esta, está sujeita, entre outras, às seguintes regras:

- a. A aquisição apenas pode ser efetuada fora do horário de trabalho dos trabalhadores;
- b. Os produtos adquiridos nas áreas de perecíveis com atendimento ao cliente (peixaria, talho, charcutaria, secção de café e bolos e outros) devem ser pedidos ao responsável da secção ou a quem o substitua;
- c. O registo das compras deve ser efetuado por um responsável da frente de loja ou por um colaborador designado pela gerência de loja;
- d. Com exceção dos produtos adquiridos para consumo dentro da loja e dos que tenham sido comprados por trabalhadores com a incumbência de fechar a loja, todos os produtos adquiridos por trabalhadores não podem voltar a entrar na loja depois de terem passado na caixa;
- e. É expressamente proibido aos trabalhadores saírem pelas traseiras da loja ou por outras saídas que esta possa ter com produtos que tenham sido adquiridos na loja, devendo, nestes casos, sair pela porta da loja que é utilizada pelos clientes.
- f. Os produtos adquiridos para consumo dentro da loja, depois de registados, devem ser conferidos e assinados pela gerência de loja;
- g. Os produtos adquiridos para consumo dentro da loja só podem ser consumidos no refeitório, sendo expressamente proibido o seu consumo em qualquer outro local do estabelecimento;
- h. É expressamente proibido o consumo de produtos sem que seja efetuado o respetivo pagamento.

3. As regras relativas à aquisição por trabalhadores da Arguente dos produtos produzidos e comercializados por esta são do conhecimento de todos os trabalhadores, quer porque constam do Manual de Acolhimento que é entregue a cada trabalhador aquando da sua admissão, quer porque estão afixadas em cada uma das lojas detidas pela Arguente.

4. Com o propósito de assegurar que os seus trabalhadores não contaminam os alimentos vendidos nas lojas da Arguente e, ainda, para garantir boas condições de saúde e de higiene aos seus trabalhadores, a Arguente implementou um conjunto de normas (boas práticas de Higiene Pessoal) que devem ser respeitadas por todos os que para si trabalham.

5. Mais especificamente, neste domínio, os trabalhadores da Arguente, entre outras obrigações, não podem:

- a. Comer, beber, fumar, mascar ou cuspir nos locais de trabalho;

b. Utilizar o fardamento fornecido pela Arguente fora do local de trabalho (quando se trate de trabalhadores que manipulem géneros alimentícios);

c. Circular pelas secções de cada loja que vendem géneros alimentícios com o fardamento fornecido pela Arguente (quando se trate de trabalhadores que manipulem géneros alimentícios). Assim, por exemplo, os trabalhadores da secção de peixaria não podem entrar na secção do talho ou na secção de cafés e bolos fardados, já que se o fizerem podem contaminar os alimentos vendidos em cada secção.

6. De salientar, ainda, que a proibição de os trabalhadores se servirem a si próprios nas áreas de perecíveis com atendimento ao cliente [ponto b. do n.º 2] visa, também, garantir a higiene dos locais de trabalho, a saúde dos trabalhadores da Arguente, tendo, ainda, como propósito, evitar a contaminação de alimentos.

7. À semelhança do que sucede com as normas internas relativas à aquisição de produtos produzidos e comercializados pela arguente, também as Boas práticas de Higiene Pessoal são do conhecimento de todos os trabalhadores, quer porque constam de Manual de Pré-Requisitos que é entregue a cada trabalhador aquando da sua admissão, quer porque são reiteradas e transmitidas em diversas ações de formação ministradas pela Arguente.

8. A trabalhadora-arguida exerce a sua atividade profissional como Responsável de Restaurante na loja da Arguente sita em (...).

9. Enquanto responsável de secção competia à Trabalhadora-Arguida assegurar e garantir que todos os trabalhadores alocados à loja localizada em (...) cumpriam, escrupulosamente, os procedimentos em vigor, nomeadamente os que dizem respeito à aquisição e consumo de bens comercializados pela Arguente.

10. Prestam o seu trabalho na loja da arguente, sita em (...) 71 trabalhadores, entre os quais, a trabalhadora-Arguida.

1.2 DOS FACTOS COM RELEVÂNCIA DISCIPLINAR

1. A Trabalhadora-Arguida, em conjunto com outros trabalhadores adstritos à loja da Arguente sita em (...), tem vindo, de forma reiterada e recorrente, a consumir produtos

comercializados na referida loja sem proceder ao seu pagamento, bem como a permitir que outros trabalhadores alocados à referida loja adotem comportamento semelhante.

2. Ademais, cada um dos trabalhadores envolvidos, entre os quais a Trabalhadora-Arguida, quando retira da loja produtos nesta comercializados sem efetuar o respetivo pagamento, fá-lo ostensivamente, "à vista de todos", sem qualquer cuidado em esconder a sua conduta.

3. Estes dois comportamentos, porque adotados em simultâneo e de forma recorrente e ostensiva, demonstram que os trabalhadores em questão agem em conjunto, com o intuito quer de conseguirem ter acesso a produtos sem os pagar quer com o propósito de permitir que os restantes trabalhadores consigam alcançar o mesmo objetivo.

4. Acresce que, de forma a evitar que a Arguente tivesse conhecimento destes comportamentos, os trabalhadores envolvidos adulteravam os documentos de quebra, fazendo constar dos mesmos os produtos que haviam sido consumidos sem pagamento pelos trabalhadores da loja, o que significaria que tais produtos ou se tinham partido, ou já se tinham deteriorado ou não tinham sido vendidos antes do decurso do respetivo prazo de validade.

5. A Trabalhadora-Arguida tinha perfeito conhecimento que os documentos de quebras estavam a ser adulterados, já que essa deterioração foi combinada entre todos os envolvidos, o que era feito de modo a garantir que a Arguente não tomasse conhecimento que diversos trabalhadores da loja consumiam produtos sem efetuarem o respetivo pagamento.

6. Mais concretamente, no dia 24.12.2018, pelas 09h48, a trabalhadora-Arguida dirigiu-se à secção de café e bolos e retirou um pão, que preparou com queijo, fiambre ou manteiga.

7. De seguida retirou ainda da vitrina de exposição uma bolinha com queijo.

8. Pelas 09h52, saiu da secção com os produtos na mão, sem ter pedido o seu registo nem procedido ao respetivo pagamento.

9. Após o que a Trabalhador-Arguida saiu pela porta das traseiras que dá acesso ao armazém e ao corredor e entrou no refeitório, onde consumiu, na presença da colaboradora (...), os referidos produtos.

10. Ao adotar os referidos comportamentos, não só a Trabalhadora-Arguida lesou interesses patrimoniais da Arguente como violou, ainda frontalmente, as regras e os procedimentos internos.

11. De facto, a conduta descrita foi levada a cabo durante o horário de trabalho da Trabalhadora-Arguida, período durante o qual esta está proibida, como a mesma bem sabe, de adquirir (caso o tivesse feito) quaisquer produtos comercializados pela Arguente.

12. Ademais, a respeito dessa mesma conduta, cumpre ainda salientar que a mesma violou, igualmente, as regras que obrigam o trabalhador a solicitar a um colega de trabalho que lhe entregue/sirva os produtos que pretende consumir, o que tem associada uma violação das regras de higiene e segurança alimentar, potenciando e possibilitando a contaminação de alimentos, com as consequências inerentes em matéria de saúde quer de trabalhadores quer de clientes.

13. Quando entrou e circulou na secção de café e bolos no dia e hora referidos, a trabalhadora-arguida estava fardada, facto que consubstancia uma violação das regras de higiene e segurança alimentar, potenciando e possibilitando a contaminação de alimentos, com as consequências inerentes em matéria de saúde quer de trabalhadores quer de clientes.

II. DO DIREITO

As condutas descritas, a confirmarem-se, são passíveis de configurar violações extremamente graves, entre outros, do principal dever que impende sobre a Trabalhadora Arguida: o dever de lealdade [alínea f) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho].

Na verdade, a confirmar-se o elenco factual descrito, constatar-se-á que a Trabalhadora-Arguida não só se locupletou, indevida e ilícitamente, de produtos propriedade da Arguente, como o fez em conluio com diversos outros trabalhadores adstritos à loja em que presta

trabalho, adotando uma conduta concertada com vista à obtenção de benefícios ilegítimos, para si e para terceiros.

Ademais, a demonstrarem-se ser verdadeiros os comportamentos imputados à Trabalhadora-Arguida concluir-se-á que os mesmos apenas foram possíveis em virtude da especial confiança nela depositada pela Arguente, que confiou na honestidade e probidade da Trabalhadora-Arguida apenas para ver tal confiança violada.

Acresce ainda a circunstância de, em virtude das funções que exerce, a trabalhadora-arguida ter uma especial obrigação de assegurar o cumprimento das regras e procedimentos internos e de garantir que a Arguente não é lesada nos seus interesses, especial obrigação esta que a mesma descuroou inteiramente, dando um exemplo nefasto a todos os restantes trabalhadores da Arguente.

As condutas descritas são, também, passíveis de configurar violações gravosas do dever de zelo e diligência, de obediência e de custódia que impendem sobre a Trabalhadora-Arguida [alíneas c), e) e g), do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho], constituindo justa causa de despedimento, nos termos do disposto nas alíneas a) e d), do n.º 2 e o n.º 1, ambos do artigo 351.º do Código do Trabalho.

A gravidade dos comportamentos descritos, caso os mesmos se venham a confirmar, é ainda maior se tivermos em consideração que alguns desses comportamentos implicam a violação de normas de higiene e segurança, que visam, entre outros, impedir a contaminação dos alimentos, o que, em si mesmo, configura uma violação de um outro dever que impende sobre a trabalhadora-Arguida [alínea i) do artigo 128.º do Código do Trabalho].

Ademais, ao violar as regras de higiene e segurança alimentar vigentes na Arguente, a trabalhadora-Arguida não se importou com as consequências que daí poderiam advir para a Arguente e para os seus clientes.

De facto, tendo presente os objetivos subjacentes à implementação das regras em questão, a trabalhadora-arguida sabia (ou tinha obrigação de saber) que a violação dessas regras poderia dar origem a problemas de saúde aos clientes da Arguente e, conseqüentemente,

poderia levar a que esta tivesse de indemnizar esses clientes pelos prejuízos provocados pela sua conduta.

Tais condutas, a demonstrarem-se, assumem particular gravidade por consubstanciarem, igualmente, ilícitos penais (...).

1.4. Em resposta à nota de culpa, a ilustre mandatária da trabalhadora, apresentou defesa nos seguintes termos:

"(...)

..., colaboradora n.º (...), atualmente residente na (...), vem responder à Nota de Culpa contra si deduzida pelo (...), nos termos e com os fundamentos seguintes:

Factos:

1. É imputado à arguida a violação dos deveres de lealdade, de zelo, de diligência, de custódia e violando as normas de higiene e segurança, deveres estes previstos nas alíneas c), e), f) e g), i) do n.º 1 do artigo 128º do Código do Trabalho, constituindo justa causa de despedimento nos termos das alíneas a) e d), do n.º 2 e n.º 1, ambos do artigo 351º do C.T.;

2. Vindo a mesma acusada de, em conjunto com outros trabalhadores adstritos à loja da arguente sita em ... vir, de forma reiterada e recorrente, a consumir produtos comercializados na referida loja sem proceder ao seu pagamento, bem como, a permitir que outros trabalhadores alocados à referida loja adotem comportamento semelhante;

3. Igualmente de (...) a trabalhadora-arguida quando retira produtos nesta comercializados sem efetuar o respetivo pagamento, fá-lo ostensivamente, "à vista de todos" sem qualquer cuidado em esconder a sua conduta;

4. Imputando-lhe, a ela e aos colegas, igualmente visados, uma atuação concertada com o intuito de terem acesso a produtos sem os pagar, insinuação e acusação que muito indigna a arguida, porquanto totalmente falsa;

5. E ainda mais, igualmente de forma abusiva, acusando-a de ter efetuado, como forma de encobrir os não pagamentos dos produtos supostamente pela mesma consumidos, a adulteração dos documentos de quebra, com o objetivo de neles fazer constar os produtos

consumidos sem pagamento, no intuito de dar a entender que tais produtos ou se tinham partido, ou já se tinham deteriorado ou não tinham sido vendidos antes do decurso do respetivo prazo de validade;

6. Ora, a arguida jamais adulterou documentos de quebras, jamais teve conhecimento que outros colegas o fizeram, jamais foi alguma vez combinado entre todos estes procedimentos, sendo absolutamente inverosímil tal imputação, até porque é funcionária pertence à Secção de Restauração onde as quebras foram sempre reportadas à chefia direta, desconhecendo o procedimento das colegas da Secção de Cafés e Bolos;

7. Refere-se que esta loja da Arguente sita em (...) tem um grande volume de trabalho com muita afluência de clientes, facto que exige um constante e enorme esforço por parte dos seus trabalhadores, em número bastante reduzido atendendo ao volume diário de trabalho que lhes é exigido, para o bom cumprimento de todas as regras;

8. Ora, ao descrever os factos em concreto, a Arguente deturpa a realidade;

9. Ou seja, concretamente, a arguida é acusada de:

a. No dia 24.12.2018, pelas 09h48 e pelas 09h52, do mesmo dia, ter-se dirigido à secção de Café e Bolos e ter retirado um pão, que preparou com queijo, fiambre ou manteiga e posteriormente retirou uma bolinha com queijo, saindo com os produtos na mão, sem os registar nem pagar;

a.a) Ora, refere-se que a arguida pagou sempre os produtos que consumiu e nunca consome pão. Referindo-se que desde a sua admissão que é prática comum por parte do pessoal, face à azafama do trabalho diário, à quase permanente indisponibilidade dos colegas da Secção de Café e Bolos em constante atendimento e preferencial ao público, que os trabalhadores, dispondo apenas de 15 minutos de pausa, não tenham outra alternativa senão eles próprios servirem-se;

a.b.) Bem como, prepararem o pequeno-almoço/lanches de outros colegas, num espírito solidário e de entre ajuda, de forma a facilitar o serviço aos colegas adstritos à secção;

a.c.) Aliás, prática esta do conhecimento da própria Gerência da Arguente (atuais e antecessores), e sem que esta conduta, em alguma circunstância pusesse em causa o bom funcionamento da secção e da loja, ou que, pela mesma a trabalhadora se apercebesse que poderia prejudicar a Arguente;

a.d.) E jamais existiu alguma advertência, repreensão ou aviso por parte da Arguente, de que tais procedimentos eram irregulares, proibidos, e que não os poderiam adotar;

a.e.) E por parte da arguida e de outros colegas que também os adotavam, jamais houve a consciência de que tais procedimentos e práticas comuns poderiam ser suscetíveis de responsabilidade disciplinar;

10. Esclarece-se ainda que, atendendo ao elevado volume de trabalho e perante o facto das colegas da secção de café e bolos darem a preferência de atendimento aos clientes, os funcionários, perante o escasso tempo de pausa de que dispõem e não podendo aguardar, não lhes resta alternativa, senão procederem da forma mais prática e sem qualquer prejuízo para os clientes e para a arguente;

11. E a arguida sempre pagou o que consumiu! Esclarece-se que os trabalhadores, incluindo a arguida, tinham autorização da Gerência para servirem colegas de outras secções, sempre que estes, não tendo disponibilidade (dado o excesso de trabalho), para interromper o serviço para ir comer, lho solicitassem. O que poderá ter acontecido neste dia;

12. E, no caso da arguida, com mais de 8 anos de antiguidade na Arguente, com a categoria de profissional de Operador Principal/Responsável de Restaurante, e sem qualquer tipo de problema laboral, seria impensável pôr em risco conscientemente o seu posto de trabalho em consequência destas práticas, com consequências gravosas para o seu sustento e subsistência económica do seu agregado familiar;

13. Tendo sido reconhecido o seu mérito e desempenho, pela arguente, que a reconheceu melhor chefe de loja, com melhor gestão de equipa, gestão de stock, etc, tendo o (...) apostado nas suas capacidades profissionais facultando-lhe a frequência de um curso de gestão de loja durante 6 meses em (...);

14. Posteriormente foi aumentada e recebeu um reconhecimento de mérito, tendo passado o seu ordenado para um valor superior, facto que denota o seu inquestionável valor reconhecido pela arguente;

15. Acontece que os factos acima descritos, a terem sido praticados pela arguida, consubstanciam comportamentos de nenhuma ou nula relevância disciplinar, porquanto,

praticados dentro dos condicionalismos e dinâmica inerentes ao funcionamento da própria loja, sendo práticas comuns, tidas com o consentimento tácito da arguente, sem qualquer manifestação repreensiva desde sempre da sua parte;

16. No entender da arguida, e salvo melhor opinião, não deverão merecer estas situações singulares qualquer relevância disciplinar, não tendo violado culposa e conscientemente qualquer dever profissional suscetível de sanção disciplinar;

17. Deste modo, não se verifica o elemento subjetivo da infração de que é acusada;

18. As afirmações vertidas nos pontos 1., 2., 3., 4. e 5. do ponto 1.2 (Dos Factos com Relevância disciplinar) da Nota de Culpa constituem situações totalmente abstratas e genéricas, sem especificação de circunstâncias de tempo, lugar e modo em que tais supostos comportamentos terão ocorrido, logo, não deverão ser de todo considerados, porquanto desprovidos de elementos essenciais para uma cabal defesa da arguida, violando o direito ao contraditório, o que se invoca;

19. Acresce que, a arguida nunca retirou produtos da loja, e muito menos sem os pagar, com adulteração dos documentos de quebra, constituindo afirmações difamatórias e ofensivas da sua honra e consideração;

20. Refere ainda a arguente que a arguida, com o seu comportamento e também por ter entrado e circulado na secção de cafés e bolos, “violou as normas vigentes da arguente em matéria de higiene e segurança alimentar, potenciando e possibilitando a contaminação dos géneros alimentícios, com as consequências inerentes em matéria de saúde quer de trabalhadores, quer de clientes”;

21. No entanto, tal afirmação é curiosa, constituindo um notório contra-senso, em face do que diariamente acontece na loja, quando à arguida lhe é recorrentemente ordenado pelas Chefias que saia da sua secção (no restaurante, como Operadora Principal/Responsável de Restaurante da secção de Takeway e Restaurante) para, naquele momento:

a. Transportar/despejar o lixo da sua secção para o contentor no exterior da loja, por vezes mais que uma vez por dia, designadamente em época de Verão e mais afluência de clientes;

b. Recolher produtos na loja necessários à confeção das refeições no restaurante;

22. Logo, obrigada por superiores hierárquicos, a estar disponível para uma polivalência de funções, como as acima referidas, e, salvo melhor opinião, igualmente segundo os mesmos critérios invocados pela arguente, em frontal violação das regras de higiene e segurança alimentar, potenciando e possibilitando a contaminação de alimentos, e tudo à "vista de todos";

23. Referese ainda que a arguida trabalha na secção contígua à Secção dos Cafés e Bolos, no Restaurante e Takway, sendo que em ambas as secções os trabalhadores estão sujeitos a regras de higiene e segurança alimentar similares, porquanto, ambas pertencem à área da restauração;

24. Logo, não se nos afigura um comportamento violador das regras de higiene e segurança alimentar;

25. A arguida vem exercendo as suas funções profissionais com zelo e competência desde a sua admissão, ocorrida em 04.11.2010, como pessoa responsável, honesta e diligente que é, e sempre foi, no desempenho das suas funções;

26. Sempre tendo rigorosamente cumprido todas as ordens oriundas das suas Chefias diretas;

27. A arguida agiu de boa fé e jamais teve qualquer intenção, direta ou indireta, de lesar os interesses da sua entidade patronal, inexistindo da sua parte qualquer comportamento que consubstancie qualquer violação culposa dos seus deveres laborais;

28. Logo, inexistente qualquer conduta da arguida que impossibilite, de imediato, a subsistência da relação laboral (351º Cod. Trabalho);

29. E nem sequer que justifique a sua suspensão preventiva durante o decurso do processo disciplinar;

30. Sendo que, tratando-se de práticas comuns por parte dos trabalhadores na loja, e do conhecimento da Arguente como atrás referido, ocorridas desde sempre, estranha-se o facto de, só agora, em março de 2019 que a Arguente considere inconveniente a presença

da arguida no seu posto de trabalho e decretando-o em simultâneo com o envio da Nota de Culpa, impugnando-se igualmente tal dispensa para todos os efeitos legais;

31. E também não podem restar dúvidas de que o que sempre norteou a atividade profissional da arguida foram princípios de rigor e de trabalho sério;

32. A arguida é uma pessoa humilde, honesta e de delicada situação económica, sendo que a perda do seu emprego colocá-la-á em desesperada situação económica;

33. De facto, a mesma vive exclusivamente do seu vencimento, como sua única fonte de rendimentos;

34. Nunca sofreu qualquer sanção disciplinar desde a sua admissão;

35. Sendo certo que, as imputações destes factos, juntamente com a suspensão preventiva da trabalhadora, passaram a ser do conhecimento público e objeto de comentários públicos, que em muito prejudicam a reputação e o bom nome da arguida;

36. A inesperada instauração do presente processo disciplinar, com a anunciada intenção de despedimento, após uma prestação de trabalho ao longo de mais de 8 anos, tão dedicada e reconhecida, causou à arguida sentimentos de desespero, desilusão e tristeza, bem como, sentimentos de ofensa à sua dignidade perante estas acusações, as quais constituem danos morais;

37. Importa referir que, o uso do sistema de videovigilância instalado na loja em causa destinado a garantir a segurança das instalações e o cumprimento e defesa da proteção de pessoas e bens, deverá reunir as condições de legitimidade legalmente impostas e respeitar a legislação aplicável e os princípios orientadores, nomeadamente, a Constituição da Republica Portuguesa, o Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, nos seus artigos 20.º a 22.º na sua versão atualizada e a Lei da Proteção de Dados Pessoais n.º 67/98;

38. Assim, não estão reunidas as circunstâncias necessárias para a aplicação de qualquer medida prevista no n.º 1 do artigo 328º do Código do Trabalho;

Pelo exposto, deve:

1 - O presente processo disciplinar ser arquivado, sem a aplicação de qualquer sanção à arguida (...), por não se mostrar provado que a mesma, com a sua conduta, tenha praticado intencionalmente qualquer ato suscetível de ser considerado como infração disciplinar;

2 — No entanto, caso assim não seja entendido, e sempre sem conceder, requer-se que lhe seja aplicada a sanção disciplinar mais leve, conforme previsto no art.º 328º n.º 1 do Código do Trabalho.

TESTEMUNHAS:

1 —..., residente na (...);

2 - ..., residente em (...);

3 - ..., residente no (...);

3 - ..., residente da (...);

Uma vez que as os factos ocorreram em (...) e as testemunhas a produzir prova são todas moradoras na zona requer-se a V.Exa., sejam as mesmas ouvidas nas instalações da empresa em (...), ou na sua impossibilidade nas instalações da empresa sitas na ... (...)."

1.5. A entidade empregadora remeteu o processo instruído com os seguintes documentos:

- Relatório final;
- Despacho de abertura de procedimento disciplinar;
- Impresso de participação disciplinar;
- Autorização n.º 4659/2018 (emitida pela Comissão Nacional de Proteção de Dados);
- Imagens CCTV;
- Notificação à trabalhadora da nota de culpa e respetivos comprovativos;
- Resposta à nota de culpa e respetivos comprovativos de receção;
- Auto de inquirição das testemunhas: ..., ..., ... e ...;

- Resposta à nota de culpa de 29 trabalhadores/as alvo de processo disciplinar pela alegada prática de factos semelhantes aos da trabalhadora visada no presente processo;
- Autos de Inquirição da testemunha ...;
- Despacho de Instrutores de 08.04.2019; 26.04.2019; 02.05.2019; 13.05.2019; 17.05.2019; 20.05.2019; 24.05.2019; 30.05.2019; 11.06.2019.
- Correspondência eletrónica trocada entre a ilustre mandatária da trabalhadora – arguida, Dra. ... e a ilustre Instrutora do Processo, Dra.
- Termo de encerramento do Inquérito Prévio;
- Manual de Acolhimento;
- Manual de Pré-Requisitos (...);
- Documento: Regras de receção.

1.6. O processo foi remetido nos termos do no 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, na sua redação atual, “emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: "Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra

as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...) Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.

2.3. Constitui jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 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 atividade profissional.

2.4. O n.º 1 do artigo 10.º da Diretiva 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 excecionais 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.

2.5. Um dos considerandos da referida Diretiva 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.

2.6. Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.

2.7. Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, determina uma especial proteção no despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

2.8. Importa ainda salientar que, nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe, “Fundamentos gerais da ilicitude de despedimento”, (...) o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2.9. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos. A nota de culpa delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexo de causalidade, como considerar a prova realizada.

2.10. O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Assim, a presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.

2.11. 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. 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 sejam relevantes (cf. artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

2.12. Na análise do preenchimento dos requisitos de justa causa importa aludir ao entendimento expresso pelos nossos tribunais superiores e pela doutrina. Refira-se, assim, a título exemplificativo, o que a este respeito se diz no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 30.09.2009 (Processo n.º 09S623): *"O artigo 396.º n.º 1 do Código do Trabalho de 2003 – aqui aplicável – define o conceito de "justa causa" de despedimento, promovido pela entidade patronal, como o "...comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho". (...). Assim – e tal como já acontecia no regime anterior – a transcrita noção legal de "justa causa" pressupõe a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:*

- um comportamento culposo do trabalhador, violador dos deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, que seja grave em si mesma e nas suas consequências;*
- um nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.*

Na ponderação sobre a gravidade da culpa e das suas consequências, importará considerar o entendimento de um "bonus pater familias", de um "empregador razoável", segundo critérios de objetividade e de razoabilidade, em função das circunstâncias de cada caso em concreto. Por outro lado, cabe dizer que o apuramento da "justa causa" se corporiza, essencialmente, no segundo elemento acima referenciado: impossibilidade prática e imediata da subsistência da

relação de trabalho. Relativamente à interpretação desta componente "objetiva" da justa causa, continua a ter plena validade o entendimento firmado no regime anterior:

- a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral deve ser reconduzida à ideia de "inexigibilidade" da manutenção vincuística;

- exige-se uma "impossibilidade prática", com necessária referência ao vínculo laboral em concreto;

- e "imediata", no sentido de comprometer, desde logo e sem mais, o futuro do contrato.

Para integrar este elemento, torna-se necessário fazer um prognóstico sobre a viabilidade da relação contratual, no sentido de saber se ela contém ou não, a aptidão e idoneidade para prosseguir a função típica que lhe está cometida (cf. Lobo Xavier in "Curso de Direito do Trabalho", páginas 490 e segs.). (...). É dizer, em suma:

- que o conceito de justa causa pressupõe sempre uma infração, ou seja, uma violação, por ação ou omissão, de deveres legais ou contratuais, nestes se incluindo os deveres acessórios de conduta derivados da boa fé no cumprimento do contrato;

- é sobre essa atuação ilícita que deve recair um juízo de censura ou de culpa e a posterior ponderação sobre a viabilidade de subsistência, ou não, do vínculo contratual".

A este propósito, a doutrina e a jurisprudência vêm sublinhando o papel da confiança no vínculo laboral, acentuando a forte componente fiduciária da respetiva relação.

Refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 31.10.2007 (Processo n.º 07S2885) que: "(...) a determinação em concreto da justa causa resolve-se pela ponderação de todos os interesses em presença, face à situação de facto que a gerou. Há justa causa quando, ponderados esses interesses e as circunstâncias do caso que se mostrem relevantes – intensidade da culpa, gravidade e consequências do comportamento, grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, carácter das relações entre as partes -, se conclua pela premência da desvinculação. Por conseguinte, o conceito de justa causa liga-se à inviabilidade do vínculo contratual, e corresponde a uma crise contratual extrema e irreversível."

Como se conclui no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 9.12.2008 (Processo n.º 0845580): " Conforme jurisprudência unânime (cf., por todos, os Ac. STJ, de 25.9.96, in CJ STJ, 1996, T 3.º, p.228 e Ac. RC de 21.01.97, CJ 1997, T 1.º, p. 30) é entendimento generalizado da doutrina, a existência de justa causa do despedimento depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- um de natureza subjetiva, traduzido num comportamento culposo do trabalhador;

- e, outro, de natureza objetiva, que se traduz na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho e na existência de nexos de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.

Quanto ao primeiro dos requisitos - comportamento culposo do trabalhador - o mesmo pressupõe um comportamento (por ação ou omissão) imputável ao trabalhador, a título de culpa (e não necessariamente de dolo), que viole algum dos seus deveres decorrentes da relação laboral. É, também, necessário que o comportamento assuma gravidade tal que, segundo critérios de objetividade e razoabilidade, determine a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral, devendo para o efeito atender-se aos critérios previstos no artigo 396.º, n.º 2, do CT, que impõe que se atenda ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes. Quanto à impossibilidade prática de subsistência da relação laboral, a mesma verifica-se por deixar de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento da relação laboral, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, de tal modo que a subsistência do vínculo laboral representaria uma exigência desproporcionada e injusta, mesmo defronte da necessidade de proteção do emprego, não sendo no caso concreto objetivamente possível aplicar à conduta do trabalhador outras sanções, na escala legal, menos graves que o despedimento.

Diz a este propósito Monteiro Fernandes, em *Direito do Trabalho* (8.ª Ed, Vol. I, p. 461), que se verificará a impossibilidade prática da manutenção do contrato de trabalho sempre que não seja exigível da entidade empregadora a manutenção de tal vínculo por, face às circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações pessoais e patrimoniais que ele implica, representem uma insuportável e injusta imposição ao empregador. Conforme jurisprudência do STJ (de entre outra, a acima citada), tal impossibilidade ocorrerá quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, porquanto a exigência de boa-fé na execução dos contratos (artigo 762.º do C.C.) reveste-se, nesta área, de especial significado, uma vez que se está perante um vínculo que implica relações duradouras e pessoais. Assim, sempre que o comportamento do trabalhador seja suscetível de ter destruído ou abalado essa confiança, criando no empregador dúvidas sérias sobre a idoneidade da sua conduta futura, poderá existir justa causa para o despedimento. Quanto ao nexos de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de

trabalho seja determinada pelo comportamento culposo do trabalhador. Importa, também ter presente que o despedimento, determinando a quebra do vínculo contratual, é a mais gravosa das sanções, envolvendo a sua aplicação um juízo de adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infração – cfr. Artigo 367.º do CT”.

2.13. Na verdade, a natureza do poder disciplinar visa a possibilidade de preferencialmente corrigir e prevenir condutas consideradas violadoras de deveres legais ou contratuais, através da aplicação de sanções conservatórias do vínculo laboral, salientando-se ainda o seu carácter dissuasor.

Como refere Júlio Manuel Vieira Gomes, em “Direito do Trabalho (Volume I, Relações Individuais de Trabalho”, Coimbra Editora 2007, págs. 879 a 886), *“O poder disciplinar visa, em última análise, manter a ordem, a “paz da empresa”, o que, logo à partida, explica a diversidade face à responsabilidade civil (...) e a sua especificidade. Em certo sentido, o que há de mais específico no poder disciplinar são, precisamente, as sanções conservatórias, aquelas que visam manter a relação de trabalho entre as partes. O próprio despedimento por razões disciplinares, como veremos, embora tenha substituído a resolução do contrato de trabalho por incumprimento (...), não se confunde inteiramente com ela. Para compreendermos estas afirmações temos, em primeiro lugar, que atender ao escopo do poder disciplinar: este tem uma função claramente preventiva (...). Visa, essencialmente, pacificar, impedir determinadas perturbações numa organização. Neste sentido, a sua finalidade essencial é de prevenção geral. A própria infração disciplinar, embora seja sempre, na nossa opinião, o incumprimento de um contrato, não releva tanto como incumprimento, mas pelas consequências deste incumprimento sobre o ambiente laboral. Daí também a consideração de fatores a que normalmente não se atende, quando se está a aferir da responsabilidade contratual: referimo-nos às consequências da infração, não necessariamente do ponto de vista económico, a todo o ambiente que rodeia o trabalhador e à dimensão da sua culpa”.*

2.14. Desta forma, e por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, sob a epígrafe “Competências próprias e de assessoria”, compete à CITE emitir o referido parecer, pelo que se torna necessário avaliar se, no caso *sub Júdice*, se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configuraria uma prática discriminatória

por motivo da parentalidade.

2.15. No caso em análise, de acordo com a Nota de Culpa, a trabalhadora é acusada dos seguintes comportamentos que consubstanciam ilícitos disciplinares:

- Consumir de forma reiterada e recorrente produtos comercializados na loja sem efetuar o respetivo pagamento, bem como, permitir que outros trabalhadores alocados à loja adotem comportamentos semelhantes;
- Consumir os produtos de forma ostensivamente “à vista de todos”, sem qualquer cuidado de esconder a sua conduta;
- Adulterar os “documentos de quebra”, fazendo constar dos mesmos os produtos que haviam sido consumidos sem pagamento pelos trabalhadores da loja;
- Violação das regras de higiene e segurança alimentar.

2.16. A Entidade Empregadora indica que os comportamentos imputados à trabalhadora se concretizaram, nomeadamente, no dia 24.12.2018.

2.17. No entendimento da entidade empregadora, com a sua conduta, a trabalhadora violou frontalmente as regras e os procedimentos internos, configurando violações extremamente graves, do dever de lealdade, dever de zelo e diligência, dever de obediência e custódia, previstos nas alíneas c), e) e g) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho, assim como, a violação das normas de higiene e segurança, que visam, entre outros, impedir a contaminação dos alimentos, que configura uma violação do dever previsto na alínea i) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho.

2.18. Na sequência de todo o exposto e compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em causa nos presentes autos e devendo as entidades empregadoras comprovar, sem margem para dúvidas, que estão a agir em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação em função da maternidade, ao pretenderem sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os.

2.19. Assim, num primeiro ponto, importa aludir à eventual caducidade do direito a instaurar procedimento disciplinar:

2.19.1. Dispõe o n.º 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho, que o procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

2.19.2. O artigo 352.º do Código do Trabalho, determina que caso seja necessário para fundamentar a nota de culpa, pode ser aberto inquérito prévio, suspendendo-se o prazo previsto no n.º 1 e n.º 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho, desde que, essa abertura ocorra nos 30 dias seguintes à suspeita dos comportamentos irregulares, o procedimento seja conduzido de forma diligente e a nota de culpa seja notificada até 30 dias após a conclusão do mesmo.

2.19.3. Assim, considerando que a entidade empregadora teve conhecimento no dia 08.11.2018, através do Coordenador de Recursos Humanos (...), da alegada prática de comportamentos que poderiam consubstanciar a violação de deveres da trabalhadora-arguida e, apesar de não resultar claro dos autos que foi aberto inquérito prévio, por inexistir um despacho de abertura do mesmo, admite-se que pedido dirigido ao Departamento de Segurança no dia 15.11.2018, com o objetivo de averiguar a veracidade dos factos alegados, se possa traduzir na abertura de inquérito prévio, porquanto se coaduna com o objetivo do mesmo.

2.19.4. Com efeito, interpretando desta forma, a trabalhadora deveria ter sido notificada da nota de culpa nos 30 dias seguintes à conclusão do inquérito prévio, que ocorreu em 05.02.2019, só o fez em 11.03.2019, 4 dias após o prazo.

2.19.5. Não se entendendo desta forma, a entidade empregadora deveria ter iniciado o procedimento disciplinar nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da eventual infração, que ocorreu em 08.11.2018, só o fez em 05.02.2019, 29 dias após o prazo.

2.19.6. Face ao acima descrito, afigura-se que o direito a instaurar o procedimento disciplinar possa ter caducado, porquanto, admitindo a existência de inquérito prévio, a notificação da nota de culpa ocorreu em momento posterior aos 30 dias subsequentes à conclusão do mesmo e, no caso de não se entender pela existência de inquérito prévio, a abertura do procedimento disciplinar ocorreu em prazo ulterior a 60 dias, do conhecimento dos factos.

Não obstante,

2.20. Na participação disciplinar, a entidade empregadora, refere que o Departamento de Segurança, entregou os resultados da investigação efetuada em 05.02.2019, fazendo referência a um relatório, donde resultam as conclusões factuais que são imputadas à trabalhadora em sede de nota de culpa.

2.21. Apesar do referido relatório não constar dos autos, a entidade empregadora juntou imagens de CCTV, onde alegadamente se podem verificar os comportamentos ilícitos da trabalhadora.

2.22. Desde logo, salvo melhor opinião, entende-se não ser possível, retirar das referidas imagens, quaisquer conclusões quanto aos factos imputados à trabalhadora.

2.23. Todavia, ainda que assim não se entendesse, e considerando que a recolha das imagens se considera lícita, por ter sido autorizada pela Comissão Nacional de Proteção de Dados, conforme prevê o artigo 21.º do Código do Trabalho, e conforme consta da autorização n.º 4659/2018, junta aos autos, afigura-se que tal entendimento não pode ser colhido quanto à utilização das imagens, para efeitos disciplinares.

2.24. Neste sentido, pronunciou-se o Tribunal da Relação do Porto¹, referindo o seguinte:

"(...) Resta acrescentar que haverá, ainda, que distinguir entre a recolha das imagens e a sua subsequente utilização, sendo certo que da licitude da sua recolha, porque autorizada pela CNPD, não

decorre que seja lícita a sua utilização, para efeitos disciplinares, pelo empregador contra o trabalhador. De toda a legislação que temos vindo a mencionar em parte alguma se refere que a recolha das imagens por sistema de videovigilância possa ser utilizada pelo empregador para efeitos disciplinares (nem mesmo quando a sua instalação vise, tão-só, o propósito de proteção de pessoas e bens[3]), utilização essa que sempre redundaria no controlo do desempenho profissional do trabalhador, fossem as imagens fruto de uma recolha direcionada (câmaras diretamente direcionadas sobre o trabalhador) ou fruto de uma recolha meramente incidental (em que, não obstante colocado o equipamento para proteção de pessoas e bens em relação ao público em geral que frequenta o estabelecimento, permite todavia a captação de imagem em relação a atividade desempenhada pelo trabalhador). Tais imagens apenas poderão ser utilizadas em sede ou no âmbito de investigação criminal e de harmonia com a legislação penal e processual penal. Mas, e salvo melhor opinião, não no âmbito do procedimento disciplinar.”.

2.25. Não obstante, torna-se ainda essencial, no presente processo, verificar se os alegados comportamentos da trabalhadora são suscetíveis de justificar a sanção mais gravosa, dentro das eventualmente aplicáveis.

2.26. Determina o n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do/a infrator/a, sendo o despedimento sem indemnização ou compensação a mais gravosa das elencadas no n.º 1 do artigo 328.º do mesmo diploma.

2.27. No caso concreto, afigura-se que a sanção é manifestamente desadequada quer quanto aos factos alegadamente praticados, quer quanto às circunstâncias envolventes, assim como, ao eventual juízo de valores que se possa fazer à conduta da trabalhadora.

2.28. Recorde-se que, em suma, a trabalhadora é acusada de forma reiterada e recorrente consumir produtos comercializados na referida loja sem preceder ao seu pagamento, assim como, de permitir que outros trabalhadores o façam; é ainda acusada de adulterar os “documentos de quebra”, fazendo constar dos mesmos os produtos que haviam sido consumidos sem pagamento, bem como, de violar as normas de higiene e segurança.

2.29. De referir que, salvo melhor opinião, os únicos factos dados por provados no presente processo, naquilo que concerne à conduta da trabalhadora, é que a mesma, no dia 24.12.2018 se serviu de produtos alimentares, todavia, não fica demonstrado que a trabalhadora não efetuou o pagamento dos produtos consumidos, referindo-se apenas, que esse pagamento não foi efetuado imediatamente antes ou imediatamente depois do consumo dos produtos, conforme resulta do “despacho de instrutores” de 20.05.2019.

2.30. No que concerne às regras de higiene e segurança que, alegadamente a trabalhadora violou, potenciando desta forma a contaminação dos alimentos, afigura-se que, no caso concreto, esse perigo de contaminação, não releva, uma vez que, tal como esclarece a trabalhadora no ponto 23 da resposta à nota de culpa *“(…) refere-se ainda que a arguida trabalha na secção contígua à secção dos Cafés e Bolos no Restaurante e Takway, sendo que em ambas as secções os trabalhadores estão sujeitos a regras de higiene e segurança alimentar similares, porquanto, ambas pertencem à área da restauração (…)*”.

2.31. Em face do exposto, não se pode concluir, conforme o fez a entidade empregadora, que todos os factos relatados se consideram provados, pois não foi junta prova suficiente na Nota de Culpa que revele que o comportamento adotado pela trabalhadora arguida inviabiliza em definitivo a manutenção da relação laboral. De facto, não integram o processo remetido à CITE elementos de prova que permitam estabelecer o indispensável nexos causal entre o comportamento adotado pela trabalhadora arguida, tal como é configurado pela entidade empregadora, e o grau de culpa determinante da impossibilidade de manutenção da relação laboral.

2.32. Assim sendo, conclui-se que a entidade empregadora não demonstrou, de forma inequívoca, que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento, nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com o estado da trabalhadora arguida (grávida), conforme exige a Diretiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar a relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir sem indemnização ou compensação, nos termos do disposto na alínea f) do n.º 1 do artigo 328.º do Código do Trabalho.

2.33. Face ao exposto, entende-se que a entidade empregadora não logrou ilidir a presunção do n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura inexistir justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, considerando que a legislação portuguesa prevê que o despedimento de trabalhadora grávida se presume feito sem justa causa, cfr. n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, e que a entidade empregadora não logrou ilidir a mencionada presunção, a CITE opõe-se ao despedimento da trabalhadora lactante ..., promovido pela entidade empregadora

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 31 DE JULHO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA

A CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS apresentou Declaração de Voto, formulada no seguintes termos:

“A CTP vota contra a conclusão do presente parecer por entender que não existe uma prática discriminatória e persecutória por parte da entidade empregadora, uma vez que foram instaurados 30 processos disciplinares contra 30 trabalhadores sobre factos em tudo semelhantes aos que foram imputados à ora Trabalhadora.

Dito isto, e arrumada a situação de análise da eventual discriminação, expressamente discorda das alusões efectuadas à legalidade ou ilegalidade da invocação do conceito de justa causa, caducidade e outros que não ao dita discriminação, já que entende que tais alusões não se enquadram nas competências conferidas a esta Comissão.”

