

PARECER N.º 3/CITE/2020

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 5229-DL/2019

I – OBJETO

1.1. Em 10.12.2019, 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 chefe de secção, 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, nos seguintes termos:

“(...) Em nome e representação da ... (adiante designada “...” ou Empresa), vimos pela presente, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho, solicitar a V. Exas. a emissão de parecer prévio à decisão de despedimento sem indemnização ou compensação à sua trabalhadora ..., trabalhadora que amamenta o seu filho e que informou a empregadora desse facto, na sequência do processo disciplinar instaurado no dia 27 de agosto de 2019, cuja cópia ora se junta.

Do processo disciplinar, resultou que a Arguida se apropriou ilicitamente de bens da Empresa, violou as normas e procedimentos internos em vigor em matéria de processamento de vendas a trabalhadores e registo de quebras de loja, e consumiu bebidas alcoólicas numa zona de passagem de trabalhadores e clientes.

Com os comportamentos acima descritos, que são ainda suscetíveis de configurar a prática de um crime de furto, p. e p., nos termos do artigo 203.º, n.º 1 do Código Penal, a Arguida violou os mais elementares deveres de zelo, de obediência, de lealdade e de promoção da produtividade da Empresa.

Os comportamentos da Arguida repercutem-se negativamente na imagem da Empresa e constituem, igualmente, um mau exemplo para os seus colegas e subordinados. Enquanto Chefe de Secção, a Arguida deveria, com o seu comportamento, ser um

exemplo para os demais colaboradores, em particular, para os seus subordinados, pelo que a conduta descrita, por si adotada, reveste ainda mais gravidade.

Os deveres de obediência e lealdade são considerados como valores absolutos e não são suscetíveis de graduações, pelo que qualquer violação constitui falta disciplinar extremamente grave, eliminando a confiança depositada, suporte indispensável da relação laboral.

Os comportamentos adotados pela Arguida, que são da maior gravidade, criaram na entidade empregadora a dúvida sobre a sua idoneidade e integridade e comprometeram irremediavelmente a confiança em que necessariamente assenta a relação de trabalho, sendo, pois, inexigível à Empresa que mantenha ao seu serviço um trabalhador que adote comportamentos como os descritos.

A Empresa tem atualmente mais de 250 lojas e mais de 6.800 trabalhadores ao seu serviço nessas lojas, não podendo conformar-se com comportamentos semelhantes aos descritos, sob pena de se gerar um estado de anarquia e perda de autoridade, com gravíssimos reflexos negativos para o seu regular funcionamento e para os seus interesses.

Finalmente, dá-se nota que a Arguida possui antecedentes disciplinares, tendo sido alvo de repreensão registada em maio de 2010 (por ter utilizado indevidamente um bem da empresa em seu proveito) e de repreensão simples em agosto de 2014 (por ter violado procedimentos internos da Empresa em matéria de conferência de valores). (...)"

1.2. Em 27.08.2019, foi a trabalhadora notificada, por mão própria da instauração do processo disciplinar, nos seguintes termos:

"(...) Vimos, por este meio, comunicar-lhe que decidiu esta empresa instaurar-lhe um procedimento disciplinar com intenção de proceder ao seu despedimento com justa causa.

Não tendo ainda sido possível elaborar a Nota de Culpa que oportunamente lhe será apresentada, e atendendo a que a sua presença na empresa se revela inconveniente para a averiguação dos factos que lhe serão imputados e para a manutenção do bom ambiente de trabalho e o normal desenvolvimento da relação laboral, uma vez que ficou irremediavelmente ferida a confiança que a empresa em si depositava, fica V. Exa. suspensa preventivamente, sem perda de retribuição, nos termos do n.º 2 do artigo 354.º do Código do Trabalho.

A suspensão terá início logo após a receção da presente comunicação, ficando vedado o seu acesso a estas instalações até que outra decisão sobre esta matéria lhe seja comunicada. (...)

1.3. Compulsados os elementos constantes do Processo, verifica-se que a trabalhadora foi notificada da Nota de Culpa, através de carta registada com aviso de receção, datada de 27.09.2019, com o seguinte teor:

"(...) Nos autos de processo disciplinar com intenção de despedimento que ... (adiante abreviadamente designada por Empresa" ou "...") move à sua trabalhadora ... (adiante, abreviadamente designada por "Arguida") é deduzida a seguinte Nota de Culpa:

- 1. A Arguida é Chefe de Secção na Loja da Empresa sita na ... (loja n.º ..., adiante, abreviadamente designada por "Loja").*
- 2. Competem à Arguida, nomeadamente, as seguintes funções: controlar, dirigir e coordenar a atividade da loja, cabendo-lhe, entre outras, a responsabilidade pela gestão, controlo e rotação de stocks e pela conta de exploração.*
- 3. O número de colaborador da Arguida é o ... e o número de vendedor interno na Loja é o ...*
- 4. A Empresa tem em vigor normas internas em matéria de procedimentos aplicáveis a compras pessoais de trabalhadores da Empresa.*
- 5. Especificamente, nos termos das normas internas n.º ... e ... - Medidas de Inventário, sempre que um trabalhador faça compras na loja, durante o horário de trabalho, deverá de imediato proceder ao pagamento dos artigos e deixar os respetivos talões na sala de pessoal, para verificação por parte do Chefe de Loja.*
- 6. Nos termos da mesma norma interna, todas as compras de produtos pelos trabalhadores deverão ser realizadas fora do horário de trabalho, incluindo os produtos que os trabalhadores pretendam consumir em loja.*
- 7. Nos termos da mesma norma interna, os produtos adquiridos por um trabalhador para consumo na loja deverão estar identificados com o talão de compra impresso, e assinado pelo Chefe de Loja ou Chefe de Secção, e colocado pelo colaborador para cada produto em questão.*
- 8. É do conhecimento da colaboradora que todas as compras de produtos pelos trabalhadores deverão ser realizadas na presença e com autorização de uma chefia, sendo estritamente proibido às chefias que realizem compras para si próprios sem que esteja presente um superior hierárquico ou um colega com funções de chefia.*

9. Estas regras aplicam-se imperativamente como forma de salvaguardar os interesses da Empresa e bem assim dos trabalhadores, para que em caso de furtos, desvios ou transações abusivas (devoluções ou anulações) seja sempre possível identificar o responsável, em cada momento, por cada caixa/... e por cada transação.
10. Nos termos dos procedimentos internos da ..., e conforme a formação ministrada, designadamente no sistema online ..., os produtos existentes na Loja que constituam quebras de loja, i.e., que deixaram de ser vendáveis, deverão ser registados para controlo interno no PDT ou Backoffice de loja e colocados nas zonas de quebras que se encontram assinaladas de forma visível no armazém da Loja, designadamente na ... se tratarem de artigos refrigerados, nas caixas que se encontram na zona de quebras - com localização definida - para artigos não refrigerados e, por último, no ponto de concentração Non-food para artigos não alimentares.
11. Nos termos dos procedimentos internos da ..., é proibido o consumo de bebidas alcoólicas, por colaboradores da Empresa, na Loja e zonas adjacentes.
12. A Arguida conhece as normas e procedimentos descritos, competindo-lhe, como Chefe de Secção, verificar e promover o cumprimento dos mesmos por todos os trabalhadores da Loja.
13. A Arguida subtraiu do interior da Loja tábuas de madeira e uma melancia, que transportava numa caixa para livros, sem ter pago o respetivo preço, tendo saído das instalações da Loja pela porta do armazém.
14. Nessa ocasião, ... questionou a Arguida sobre o destino da melancia que levava, tendo a Arguida respondido que se tratou de um "esquecimento".
15. A Arguida voltou a colocar o produto no armazém, o que apenas fez porque foi interpelada quando tentava subtrair aquele produto da Loja.
16. Em 02.08.2019, a Arguida, em conjunto com ..., apropriou-se de dois cestos de compras contendo produtos da ... designados como "produtos de ação alimentar", que retirou da zona do armazém e colocou na sua viatura pessoal, sem que tenha pago o referido preço.
17. Os referidos produtos de ação deveriam ser etiquetados com um desconto de 20% e, de seguida, ser colocados no tabuleiro de unidades soltas para serem vendidos com desconto ao público.
18. Todavia, sem que tivesse etiquetado os referidos produtos ou registado os mesmos como quebras de loja, a Arguida, em conjunto com ..., apropriou-se destes produtos sem que tenha realizado qualquer compra na loja nesse dia, e bem assim sem que tenha procedido ao pagamento do referido preço.

19. Em 11.08.2019, a Arguida, em conjunto com ..., apropriou-se de dois cestos de compras contendo produtos da ... designados como "produtos de ação alimentar", que, ainda que os tenha registado como quebras de loja, colocou na sua viatura pessoal.
20. Em 11.08.2019, a Arguida não realizou qualquer compra na loja, tendo removido os produtos da Loja sem que tenha procedido ao pagamento do referido preço.
21. Na semana entre 05.08.2019 e 09.08.2019, a Arguida retirou da Loja vários produtos de non food, sem ter procedido ao pagamento do respetivo preço.
22. Tais produtos haviam sido deixados no armazém por ...
23. Adicionalmente, em 07.08.2019, a Arguida prestou a sua atividade entre as 10:28 e as 18:09, com intervalo de descanso entre as 13:29 e as 14:58.
24. Nessa data, pelas 15:30 - portanto, durante o seu horário de trabalho, quando se encontrava na caixa registadora (... ("...")) n.º 1, a Arguida processou uma compra, para si própria, de duas unidades do produto "Fralda ..." e um saco reutilizável, tendo pago o preço de EUR. 11,88 (onze euros e oitenta e oito cêntimos) mediante cartão bancário, conforme o talão de venda com o n.º ...
25. Na referida compra, a Arguida registou igualmente o produto Conj. De Brocas/...", com o preço unitário de venda ao público de EUR. 14,99.
26. De seguida, utilizando as permissões de chefia que lhe são atribuídas pelas funções que desempenha, a Arguida procedeu à anulação do artigo no registo da operação.
27. No entanto, a Arguida apropriou-se do artigo.
28. A Arguida não pagou o preço do referido artigo nem voltou a registá-lo.
29. A Arguida fez seu o referido produto, sem que tenha pago o preço devido pelo mesmo, e impediu a ... de vendê-lo aos seus clientes.
30. No mesmo dia 07.08.2019, a Arguida, juntamente com ... e ..., retirou produtos de pastelaria do expositor da Loja e cervejas da ação alimentar sem pagar o respetivo preço.
31. Ainda que tais produtos tivessem sido categorizados como quebras de loja, a Arguida estava proibida de os retirar da loja.
32. A Arguida dirigiu-se, de seguida, para o cais da Loja e ali, juntamente com ... e ..., consumiu tais artigos.
33. Em 08.08.2019, a ... colocou para venda na secção de Non-Food da Loja cinco edredões ..., com o código de produto n.º ..., com o preço unitário de venda ao público de EUR. 24,99.
34. A Arguida retirou da Loja dois dos edredões referidos, e apropriou-se dos mesmos sem ter pago o respetivo preço.

35. A Arguida apropriou-se ilícitamente dos referidos produtos, o que se traduziu num prejuízo para a Empresa no valor de EUR. 49,98.
36. Em 10.08.2019, pelas 18:10, a Arguida fez sua e retirou da Loja uma caixa de gelado com o preço unitário de venda ao público de EUR. 2,03 (dois euros e três cêntimos), sem se fazer acompanhar do talão de compra, ou seja, sem ter pago respetivo preço.
37. Neste período, a Arguida, em conjunto com a trabalhadora ..., apropriou-se de produtos que a ... poderia ter vendido aos seus clientes, representando um prejuízo de EUR 67,00.
38. Entre outros, são deveres dos trabalhadores realizar o trabalho com zelo e diligência, cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução e disciplina do trabalho, guardar lealdade ao empregador e promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, deveres esses expressamente previstos nas alíneas c), e), f) e h) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho, e nas alíneas b), c) e d) da Cláusula 41 a do CCT 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 BTE, n.º 22, de 15.06.2008.
39. Com os comportamentos descritos, a Arguida violou os seus deveres de zelo, de obediência, de lealdade e de promoção da produtividade da Empresa, nomeadamente, apropriando-se ilícitamente de bens da Empresa, violando as normas e procedimentos internos em vigor em matéria de processamento de vendas a trabalhadores e registo de quebras de loja e consumindo bebidas alcoólicas numa zona de passagem de trabalhadores e clientes.
40. Adicionalmente, os comportamentos da Arguida repercutem-se negativamente na imagem da Empresa e constituem, igualmente, um mau exemplo para os seus colegas e subordinados.
41. A Arguida sabe que os comportamentos descritos são proibidos, sendo a sua conduta dolosa.
42. Os deveres de obediência e lealdade são considerados como valores absolutos e não são suscetíveis de graduações, pelo que qualquer violação constitui falta disciplinar extremamente grave, eliminando a confiança depositada, suporte indispensável da relação laboral.
43. O que significa, nomeadamente, que a Arguida deveria ter-se absterido de adotar condutas suscetíveis de destruir ou abalar a confiança inerente a uma relação laboral, isto é, capazes de criar no espírito da entidade empregadora a dúvida sobre a sua idoneidade futura.

44. *Com a conduta descrita, a Arguida causou um prejuízo imediato à Empresa num valor não inferior a EUR. 67,00, correspondente ao preço dos produtos de que ilicitamente se apropriou sem ter procedido ao pagamento do respetivo preço.*
45. *Os comportamentos da Arguida são ainda suscetíveis de configurar a prática de um crime de furto, p. e p., nos termos do artigo 203.º, n.º 1 do Código Penal.*
46. *Nos termos do disposto no artigo 351.º, n.º 1, 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”.*
47. *O n.º 2 do citado artigo elenca um conjunto de situações que a própria lei considera integrarem este conceito, entre as quais se encontram (i) o desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto (al. d)) e (ii) a lesão de interesses patrimoniais sérios da J empresa (al. e)).*
48. *Os comportamentos adotados pela Arguida, que são da maior gravidade, criaram na entidade empregadora a dúvida sobre a sua idoneidade e integridade e comprometeram irremediavelmente a confiança em que necessariamente assenta a relação de trabalho.*
49. *O comportamento da Arguida inviabiliza, por isso, a manutenção da relação laboral, não podendo a Empresa continuar a confiar na Arguida.*
50. *Acresce que, enquanto Chefe de Secção, a Arguida deveria, com o seu comportamento, ser um exemplo para os demais colaboradores, como é o caso das Subchefes de Secção ... e ... Assim, a conduta descrita, por si adotada, reveste ainda mais gravidade.*
51. *É, pois, inexigível à Empresa que mantenha ao seu serviço um trabalhador que adote comportamentos como os descritos.*
52. *A Arguida possui antecedentes disciplinares, tendo sido alvo de repreensão registada maio de 2010 (por ter utilizado indevidamente um bem da empresa em seu proveito e de repreensão simples em agosto de 2014 (por ter violado procedimentos internos da empresa em matéria de conferência de valores).*
53. *A Empresa tem atualmente mais de 250 lojas e mais de 6.800 trabalhadores ao seu serviço nessas lojas.*
54. *Tendo um grande número de trabalhadores, a observância dos procedimentos existentes, como o descrito, é essencial para o regular funcionamento da Empresa e, em particular, nas suas lojas.*

55. Por outro lado, as chefias, como é o caso da Arguida, têm uma obrigação acrescida de cumprir e de promover o cumprimento desses procedimentos, exigindo-se, ainda, que tenham um comportamento honesto e exemplar.

56. A Empresa não pode conformar-se com comportamentos semelhantes aos descritos, sob pena de se gerar um estado de anarquia e perda de autoridade, com gravíssimos reflexos negativos para o seu regular funcionamento e para os seus interesses.

57. Assim, a conduta da Arguida consubstancia uma infração disciplinar e configura justa causa de despedimento, nos termos do disposto no artigo 351.0 do Código do Trabalho.

1.4. A trabalhadora notificada da nota de culpa, respondeu à nota de culpa nos seguintes termos:

"(...) ..., arguida nos presentes autos de procedimento disciplinar, e nos mesmos, melhor identificada, notificada da nota de culpa vem, nos termos do artigo 355.º, n.º 1 do Código do Trabalho (adiante CT), responder à mesma,

Nos termos e fundamentos que se seguem:

1. QUESTÃO PRÉVIA

i) Inexistência de informação para consulta do processo

Na nota de culpa enviada à trabalhadora, ora arguida não há qualquer indicação do local onde pode consultar o processo nem um contacto, telefónico ou email para perceber onde pode ser consultado, agendando-se o mesmo. Nesse sentido, e de acordo com o artigo 355.º do CT, a violação supra constitui contraordenação grave.

ii) Trabalhadora Jactante

Pelo facto de estar em causa o despedimento de trabalhadora lactante, conforme declaração em posse da EE, por facto que alegadamente lhe é imputável, o mesmo carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 61º do CT.

II. DA RESPOSTA À NOTA DE CULPA

1.º

A arguida não praticou os atos de que vem acusada como de seguida se demonstrará,

2.º

Os factos imputados à arguida, descritos nos pontos 13, 14 e 15 da nota de culpa não mencionam data, pelo que não poderão ser considerados para os efeitos que a EE pretende, uma vez que o procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador teve conhecimento da infração.

3.º

Ora, não sendo feita qualquer menção a data, não poderemos considerar, por já ter eventualmente decorrido o prazo para a EE iniciar o respetivo procedimento disciplinar.

No entanto, sem condescender, por mero exercício de patrocínio, sempre se dirá que:

4.º

A arguida lembra-se de facto de uma situação com caixas de madeira e uma melancia podre, não sabendo, contudo em que data ocorreu.

5.º

A arguida saiu com tábuas de madeira, não estavam à venda na loja, mas que serviam de suporte a produtos e que, habitualmente, quando já não são necessárias, são entregues em escolas do concelho para a sua reutilização. A melancia, tinha sido retirada da exposição por se encontrar podre, todavia, naquele momento, a arguida esqueceu-se de a colocar no local destinado às perdas de loja.

6.º

Quando regressou à zona do armazém onde se encontravam as tábuas e a melancia, exclamou: "Oh, esqueci-me da melancia ali!", contrariamente ao que é alegado no ponto 14. Nem tão pouco foi questionada pelo funcionário ...

7.º

Os factos alegados nos pontos 16, 17 e 18 não correspondem à verdade. Nunca a trabalhadora arguida se apropriou de cestos de compras contendo produtos ... designados por "produtos de ação alimentar" ou quaisquer outros. Contrariamente ao que é alegado na nota de culpa, no dia 02.08.2019, a trabalhadora arguida realizou duas compras e procedeu ao pagamento dos respetivos preços, conforme se confirma pelo extrato do cartão refeição, que aqui se junta como Documento n.º 1.

8.º

Dos factos alegados nos pontos 19 e 20 da nota de culpa, não há qualquer menção a hora, não há menção a que produtos foram alegadamente subtraídos, não há referência a testemunhas que tenham presenciado os factos. Nem podia! Simplesmente porque não ocorreram. Nunca a trabalhadora arguida se apropriou de cestos de compras contendo produtos ... designados por "produtos de ação alimentar" ou quaisquer outros.

9.º

O alegado nos pontos 21 e 22 da nota de culpa é lato, abstrato e não relata qualquer facto. Não menciona data certa, hora, factos, testemunhas. Tais afirmações são falsas!

10.º

Dos factos alegados nos pontos 23 a 29 da nota de culpa, mais uma vez, não há menção a qualquer testemunho ou à forma como a EE alcançou tais convicções. Nem mesmo o talão a que é feita referência no ponto 24 é junto à nota de culpa.

11.º

Os factos alegados nos pontos 30 a 32 da nota de culpa não são exatos. Embora seja referido o dia 07.08.20 19, não há qualquer referência à hora o que torna tudo abstrato já que as três pessoas alegadamente envolvidas laboraram em diferentes horários. Além de que, teve a trabalhadora/arguida conhecimento que este facto consta também da nota de culpa enviada à trabalhadora ... mencionando as 14h como a hora dos factos. Ora, às 14 horas a aqui trabalhadora/arguida não se encontrava no seu horário de trabalho nem a funcionária ... também referida.

12.º

Dos factos alegados em 33, 34 e 35 da nota de culpa não há qualquer referência a hora, forma de agir, testemunhas que tenham presenciado os factos alegados. Nem pode haver, já que é absolutamente falso que a trabalhadora/arguida se tenha apropriado, sem pagar o respetivo preço de edredões ou qualquer outro produto.

13.º

Aliás, no dia 08.08.20 19, a trabalhadora/arguida encontrava-se de folga, conforme mapa de horários do dia que aqui se junta como Documento n.º 2.

14.º

Os factos relatados em 36 e 37 referem-se a dia 10.08.2019. Não tendo a trabalhadora forma de verificar o seu horário neste dia, solicita desde já a disponibilização dos horários dos trabalhadores todos.

15.º

Ainda assim, negando os factos que lhe são imputados em 36 e 37, não há qualquer menção à prova existente que fundamenta o alegado furto da caixa de gelado, bem como não há qualquer referência a que produtos terão sido subtraídos, de que forma, e quem presenciou. Nem podia já que as imputações são totalmente falsas.

16.º

Curiosamente, V. Exas entendem que o prejuízo de todos os furtos que imputam à trabalhadora/arguida equivale a € 67,00, quando este é o valor dos produtos

alegadamente furtados, relatados em 36 e 37. Ficamos sem perceber o custo dos restantes produtos ou se afinal não houve furto. Confuso, no mínimo!

Termos em que deve ser arquivado o presente processo disciplinar, sem a aplicação de qualquer sanção disciplinar à trabalhadora/arguida.

Finalmente, requer a inquirição das seguintes testemunhas:

- 1. ..., chefe de secção, com domicílio profissional na loja ... da ...*
- 2. ..., subchefe de secção, com domicílio profissional na loja ... da ...*
- 3. ..., subchefe de secção, com domicílio profissional na loja ... da ...*
- 4. ..., subchefe de secção, com domicílio profissional na loja ... da ...*
- 5. ..., vendedor, com domicílio profissional na loja ... da ... (...)"*

1.5. A entidade empregadora remeteu o processo disciplinar para emissão de parecer, instruído com os documentos seguintes:

- Cópia do processo disciplinar;
- Relatórios de loja de fls. 1 a 11;
- Cópia de carta de repreensão por violação de procedimentos internos datada de agosto de 2014 e constante de fls. 12;
- Cópia de decisão e relatório de conclusões finais de processo disciplinar instaurado à trabalhadora, datada de maio de 2010 e constante de fls. 13 a 25;
- Cópia do manual do chefe em loja constante de fls. 27 a 42;
- Relatório de furto, a fls. 46;
- Despacho de instauração de procedimento disciplinar, a fls. 48;
- Cópia da carta de notificação à trabalhadora da instauração do procedimento disciplinar e suspensão preventiva da mesma, a fls. 49;
- Cópia da carta de notificação da nota de culpa de fls. 50 a 56;
- Despacho de nomeação de instrutora da do procedimento disciplinar, a fls. 57;
- Cópia da resposta à nota de culpa de fls. 58 a 67;
- Cópia de correio eletrónico trocado entre mandatários, de fls. 68 a 71;
- Cópia das cartas de notificação às testemunhas de fls. 72 a 75;
- Cópia dos depoimentos das testemunhas arroladas pela arguida de fls. 76 a 78
- Cópia de correio eletrónico trocados entre mandatários, de fls. 79 a 84;

- Cópia dos depoimentos das testemunhas da arguente constantes de fls. 85 a 94.

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 e 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. É, pois, 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/à trabalhador/a 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 nexos causais.

2.11. Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos 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 caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (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 vincúlística;*

- 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 (crf., 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) e 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 denexo 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 Monteiro Fernandes, in *Direito do Trabalho*, 8ª 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 nexo 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 como 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, *in* “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 b) 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 judice, se se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configuraria uma prática discriminatória por motivo da parentalidade.

2.15. Atendendo ao exposto e analisando o caso em concreto, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter violado os deveres previstos nas alíneas c), e), f) g) e h) do n.º 1 e n.º 2 do artigo 128.º do Código do Trabalho, que se traduzem nos seguintes comportamentos:

- Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
- Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

A trabalhadora arguida terá ainda violado os deveres previstos na cláusula 41.º do CCT celebrado entre a APED e a FEPCES, publicado no BTE n.º 22 de 15.06.2008.

Com a sua conduta, a trabalhadora-arguida terá violado os deveres de zelo e de obediência, de lealdade e de promoção da produtividade da empresa, apropriando-se ilegitimamente de bens que não lhe pertenciam, violando normas e procedimentos internos em vigor na entidade empregadora, lesando os interesses patrimoniais da empresa.

Alega ainda a entidade empregadora que a arguida ao desrespeitar os interesses e finalidades da entidade empregadora, provocou a quebra de confiança que deve subsistir numa relação laboral.

2.16. Ora, **de acordo com a nota de culpa**, a trabalhadora é acusada dos comportamentos descritos infra:

a) *“(...) A Arguida subtraiu do interior da Loja tábuas de madeira e uma melancia, que transportava numa caixa para livros, sem ter pago o respetivo preço, tendo saído das instalações da Loja pela porta do armazém. (...)”*

b) *“(...) Em 02.08.2019, a Arguida, em conjunto com ..., apropriou-se de dois cestos de compras contendo produtos da ... designados como “produtos de ação alimentar”, que retirou da zona do armazém e colocou na sua viatura pessoal, sem que tenha pago o referido preço. (...)”*

c) *“(...) Em 11.08.2019, a Arguida, em conjunto com ..., apropriou-se de dois cestos de compras contendo produtos da ... designados como “produtos de ação alimentar”, que, ainda que os tenha registado como quebras de loja, colocou na sua viatura pessoal. (...)”*

d) *“(...) na semana entre 05.08.2019 e 09.08.2019, a Arguida retirou da Loja vários produtos de non food, sem ter procedido ao pagamento do respetivo preço. (...)”*

e) *“(...) em 07.08.2019, a Arguida pelas 15:30 - portanto, durante o seu horário de trabalho, quando se encontrava na caixa registadora (... (“...”)) n.º 1, a Arguida processou uma compra, para si própria, de duas unidades do produto “Fralda ...” e um saco reutilizável, tendo pago o preço de EUR. 11,88 (onze euros*

e oitenta e oito cêntimos) mediante cartão bancário, conforme o talão de venda com o n.º ... Na referida compra, a Arguida registou igualmente o produto Conj. De Brocas/...", com o preço unitário de venda ao público de EUR. 14,99. De seguida, utilizando as permissões de chefia que lhe são atribuídas pelas funções que desempenha, a Arguida procedeu à anulação do artigo no registo da operação. (...)"

f) "(...) no mesmo dia 07.08.2019, a Arguida, juntamente com ... e ..., retirou produtos de pastelaria do expositor da Loja e cervejas da ação alimentar sem pagar o respetivo preço. A Arguida dirigiu-se, de seguida, para o cais da Loja e ali, juntamente com ... e ..., consumiu tais artigos. (...)"

g) "(...) em 08.08.2019, a ... colocou para venda na secção de Non-Food da Loja cinco edredões ..., com o código de produto n.º 316389, com o preço unitário de venda ao público de EUR. 24,99. A arguida retirou da Loja dois dos edredões referidos, e apropriou-se dos mesmos sem ter pago o respetivo preço. O que se traduziu num prejuízo para a Empresa no valor de EUR. 49,98. (...)"

h) "(...) em 10.08.2019, pelas 18:10, a Arguida fez sua e retirou da Loja uma caixa de gelado com o preço unitário de venda ao público de EUR. 2,03 (dois euros e três cêntimos), sem se fazer acompanhar do talão de compra, ou seja, sem ter pago respetivo preço. (...)"

i) "(...) neste período, a Arguida, em conjunto com a trabalhadora ..., apropriou-se de produtos que a ... poderia ter vendido aos seus clientes, representando um prejuízo de EUR 67,00. (...)"

Alega a entidade empregadora, que os comportamentos culposos da arguida, face à sua gravidade, quebraram a relação de confiança subjacente às relações laborais.

2.17. Em sede de resposta à nota de culpa a trabalhadora, esta vem defender-se dizendo que os factos que lhe são imputados revelam-se imprecisos e inexatos, não se encontrando devidamente circunstanciados em termos temporais.

2.18. Desta forma, considerando os factos constantes da nota de culpa e no que respeita ao alegado pela entidade empregadora, por toda a prova carreada para o presente processo, quer pela arguente, quer pela trabalhadora, mormente prova documental, afigura-se-nos, que em face da factualidade descrita importa clarificar que, em rigor, para a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa torna-se necessário estabelecer o necessário nexos causal entre a prática da infração disciplinar, tal como configurada pelo empregador, o respetivo grau da culpa da trabalhadora e a impossibilidade de manutenção da relação laboral, pelo que será sempre imperativa a demonstração inequívoca de que a trabalhadora adotou as condutas que lhe são imputadas.

2.19. Assim, relativamente às alegações dos comportamentos tidos pela arguida, nomeadamente a subtração dos bens atrás referidos, não resulta provado, com grau de certeza absoluta, que a trabalhadora não tenha realizado aqueles procedimentos, porquanto não consta do processo qualquer prova, seja documental, seja testemunhal, que permita concluir, com um grau de certeza absoluta, pela prática de tais comportamentos.

2.20. Refira-se aliás, que a trabalhadora em resposta à nota de Culpa, com o objetivo de afastar as acusações imputadas, vem esclarecer que algumas das acusações que lhe são imputadas, bem como a outras duas colegas, nem se encontravam a desempenhar funções.

2.21. De mencionar ainda, que no âmbito da prova testemunhal produzida em sede de procedimento disciplinar, e relativamente aos factos que são imputados à arguida, afere-se ainda que de tais depoimentos não resulta com total clareza que tais comportamentos tenham ocorrido da forma como se encontram descritos porquanto, dos mesmos retiram-se apenas conclusões e suposições das testemunhas.

2.22. No que concerne à acusação de a trabalhadora ter passado sem pagar um conjunto de brocas e chaves e este se encontrar dentro de um saco, a

própria testemunha também declarou que o saco *não estava identificado com o talão*, mais uma vez será uma suposição da testemunha. Ora, até mesmo quanto a este facto, não resulta com certeza absoluta que tal saco pertencesse à arguida. Ainda relativamente a este facto em concreto, afere-se ainda que não fica esclarecido como é que a testemunha, que se encontrava a desempenhar as suas funções na sua caixa registadora, a atender clientes, a passar bens na sua caixa registadora e ainda conseguiu ter uma perceção tão clara de todo o comportamento desenvolvido pela arguida no seu posto de trabalho.

2.23. Posto isto, no que importa ao presente procedimento disciplinar e sem olvidar presunção prevista no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, é de entender que competia à entidade empregadora demonstrar que os comportamentos ocorreram da forma como são alegados e que a trabalhadora violou os seus deveres, através da sua alegada conduta.

2.24. Em face do exposto, não se pode concluir, que os factos relatados se consideram provados, porquanto 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 do processo remetido à CITE elementos de prova que permitam estabelecer o indispensável nexo 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.

2.25. De referir ainda que, a entidade empregadora juntou aos autos documentos de dois procedimentos disciplinares, um referente ao ano de 2010 e outro referente ao ano de 2014. Contudo, tal junção não releva no âmbito do processo disciplinar em causa porquanto tais comportamentos a terem ocorrido a entidade empregadora poderia no âmbito do seu poder de direcção ter aplicado outra medida disciplinar, o que não o fez.

2.26. 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.

III – CONCLUSÃO

3.1. 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 08 DE JANEIRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, QUE APRESENTOU 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.

Declaração de Voto

Processo n.º 5229-DL/2019

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 em situação de despedimento por facto imputável, 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, conjugada com a Lei orgânica desta Comissão, 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 este seja, por si, revelador de prática discriminatória (cfr. Pedro Furtado Martins, *Cessação do Contrato de Trabalho*).

No caso concreto, entendemos não existir qualquer indício de discriminação, sendo que tal nem é alegado.

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

No entanto, e sem sequer ousar transpor tal competência, mas apenas fazendo um mero exercício de análise, atentem-se nos depoimentos dos colegas arrolados por esta trabalhadora, designadamente ..., ..., ..., ... e ...