

## PARECER N.º 3/CRITE/2011

**ASSUNTO:** Parecer prévio da Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CRITE) no âmbito do despedimento por justa causa levado a cabo pela empresa "...", do qual faz parte a trabalhadora ....

### I – OBJETO:

1.1 Foi-nos remetido pela empresa "...", no passado dia 10 de outubro de 2011, um pedido de parecer prévio nos termos do artigo 63.º do Código do Trabalho (CT) no âmbito do despedimento por justa causa levado a efeito pela empresa, onde se integra a trabalhadora ... (trabalhadora lactante) entre outros.

1.2 A empresa fundamenta o despedimento desta trabalhadora, nos seguintes termos:

1.2.1 Instaurou-se no passado dia 5 de Julho de 2011, o processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa dos trabalhadores ...;

1.2.2 Através da nota de culpa vêm os trabalhadores acusados de organizarem e participarem num esquema de burla com venda paralela de bilhetes, venda de bilhetes não utilizados de forma paralela retendo o valor dessa venda e venda de entradas a clientes sem emissão de bilhetes, apropriando-se indevidamente dos valores resultantes dessas vendas paralelas, lesando assim o seu empregador "...";

1.2.3 São assim os trabalhadores referidos no parágrafo precedente, e mais concretamente a trabalhadora ora em apreço, acusados de com os seus atos violarem os deveres de respeito, obediência, urbanidade e probidade, zelo e diligência, lealdade e produtividade estatuídos nos termos das alíneas a), c), e), f) e h) do número 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho;

1.3 Foi-nos remetido pela empresa os seguintes documentos:

1.3.1 Processo disciplinar;

1.3.2 Requerimento de pedido de parecer à CRITE.

### II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO:

2.1 A Constituição da República Portuguesa (CRP) garante a todos os trabalhadores o direito, e passo a citar “à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.”, (vide alínea b) do número 1 do artigo 59.º da CRP).

2.2 Mais refere a CRP, que a maternidade constitui um valor social eminente, (vide número 2 do artigo 68.º da CRP e artigo 33.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprova o Código do Trabalho).

2.3 Dispõe, o número 1 do artigo 63.º, do CT que, e passo a citar, “O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.”.

2.4 Pedido de parecer esse que deverá ser remetido à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, no caso de despedimento com justa causa, depois das diligências probatórias referidas no n.º 2 do artigo 356.º do CT, (*vide alínea a) do número 3 do artigo 63.º do CT*).

2.5 Dispõe o número 2 do artigo 11.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto, que adapta à Região Autónoma da Madeira o Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que as disposições legais previstas no Decreto Legislativo Regional n.º 13/2005/M, de 3 de agosto (que procedeu à adaptação à Região Autónoma da Madeira da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho) se mantêm vigentes, no que respeita às disposições que não sejam incompatíveis com o Código do Trabalho, até ser publicado diploma que regule as matérias em causa. Assim, e no que concerne à matéria respeitante às competências desta Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, no âmbito do cumprimento da proteção do despedimento das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e das competências atribuídas pelo referido Decreto Legislativo Regional n.º 13/2005/M, que nesta matéria se mantém vigente, deve proceder-se à análise do processo e respetiva prova, e verificar se a intenção de despedimento da trabalhadora latante a ser levado a efeito pelo empregador está devidamente fundamentado com base em atos praticados pela trabalhadora que indiciem constituir justa causa de despedimento, ou, se o mesmo está relacionado com o estado de latante da trabalhadora, sendo praticado neste caso um ato discriminatório com base no sexo, caso se concretize a intenção de despedimento.

2.6 Este parecer prévio deve ser comunicado ao empregador e à trabalhadora no prazo de 30 dias subsequentes à receção do processo, sob pena de não o fazendo ser o mesmo considerado favorável ao despedimento (*vide número 4 do artigo 63.º do CT*).

2.7 Nesse sentido, foi remetido pelo empregador para a CRITE, no dia 10 de outubro de 2011, o pedido de parecer prévio nos termos da lei em vigor.

2.8 Analisada que foi a situação em apreço, designadamente a documentação remetida inicialmente pela empresa, para a determinação do presente parecer foram tidos em atenção os seguintes fatores:

2.8.1 Foram cumpridas todas as formalidades exigidas por lei para o processo de despedimento com justa causa;

2.8.2 O despedimento ora em apreço abrange um total de 6 trabalhadores;

2.8.3 Cumpriu a empresa com o estabelecido nos termos do **artigo 63.º do CT**;

2.8.4 Fundamentou a empresa o despedimento desta trabalhadora com o fato de a mesma ter violado de forma danosa os deveres de respeito, obediência, urbanidade e probidade, zelo e diligência, lealdade e produtividade estatuídos nos termos das alíneas a), c), e), f) e h) do número 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho;

2.8.5 A trabalhadora, de acordo com a sua resposta à nota de culpa, não alude ao fato de ser trabalhadora latante como sendo motivo do processo disciplinar contra si instaurado;

2.8.6 Nem na nota de culpa, inquirição de testemunhas, nem na resposta à nota de culpa consta quaisquer fatos que levem a crer que o motivo do despedimento desta trabalhadora se deve ao fato de se encontrar na situação de lactante.

2.9 Nesse sentido, e no que concerne ao estatuto de trabalhadora lactante dispõe o **CT na alínea a) do número 1 do artigo 36.º** que, e passo a citar: *“entende-se por trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.”*

2.10 Note-se que, o despedimento com justa causa, no qual se encontra visada a referida trabalhadora, foi realizado para um universo alargado de trabalhadores, não existindo quaisquer indícios de discriminação pelo fato de estarmos perante uma trabalhadora lactante.

2.11 Acrescendo o facto de quaisquer trabalhadores abrangidos pelo processo disciplinar em curso, e caso assim o entendam, designadamente a trabalhadora ora em apreço, poderem ainda arguir a ilicitude deste despedimento em sede própria.

### III – CONCLUSÃO:

3.1 Face ao exposto, analisados que foram os dados constantes no processo supra referido, designadamente as diligências probatórias realizadas até à respetiva remessa a esta Comissão, e considerando os dispositivos legais aplicáveis, conclui a CRITE não existirem indícios de discriminação da trabalhadora lactante visada, em função do seu estado, em relação aos restantes trabalhadores igualmente abrangidos pelo processo disciplinar, pelo que nada obsta ao prosseguimento do processo disciplinar, com vista à decisão final.

3.2 Deve o conteúdo do presente parecer ser de imediato comunicado ao empregador e à trabalhadora, conforme o disposto nos termos do **número 4 do artigo 63.º do CT**.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES, NA REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DA CRITE DE 28 DE OUTUBRO DE 2011.