

PARECER N.º 19/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 14 – DG/2005

I – OBJECTO

1.1. Em 17 de Março de 2005, a CITE recebeu da administração da empresa ..., S.A., pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, ..., a exercer funções de Assistente de Atendimento a clientes, na empresa ..., S.A., em Lisboa.

1.2. Da nota de culpa constante deste processo resulta sucintamente o seguinte:

(...)

3.º Para permitir à arguente dar execução aquele contrato e por força do mesmo, esta celebrou um contrato individual de trabalho a termo incerto com a aqui arguida, com fundamento no acréscimo excepcional da sua actividade e na realização de um serviço precisamente definido e não duradouro, traduzido numa actividade definida e temporária, (...)

5.º O referido contrato teve o seu início em 29 de Junho de 2004 (...)

6.º O período normal de trabalho da arguida seria de 40 horas semanais, correspondendo a 8 horas diárias, em horário a determinar pela arguente em função das necessidades do serviço, tudo nos termos da cláusula 5.ª do citado contrato de trabalho, tendo trabalhado de 2.ª a 6.ª feira e com descanso aos sábados, domingos e feriados.

7.º A trabalhadora arguida, praticamente desde a data da outorga do seu contrato de trabalho, tem-se revelado pouco pontual, com assiduidade muito deficiente.

8.º Este tipo de comportamento e atitudes (...) não permitem uma regular e esmerada execução do contrato de trabalho celebrado (...) e, por consequência, não propiciam um cumprimento capaz do contrato celebrado entre a arguente ,... e a ..., que lhe está na génese.

9.º Para além de situações em que a arguida faltou ao trabalho, todo o dia ou em partes

do dia ou, ainda, teve atrasos, devidos a exames, consultas ou marcações de consultas, todos considerados justificados pela arguente, através do representante desta e imediato superior hierárquico da arguida, o coordenador ..., presente no local onde esta presta trabalho – as instalações da ..., por ter apresentado os respectivos justificativos constantes de documentos assinados e carimbados pelos Centros de Saúde, Consultórios ou Laboratórios,

10.º A arguida, também, teve outras ausências que terão de se considerar ilícitas e como infracções de cariz disciplinar nos termos abaixo referidos. Estes comportamentos traduzem-se, específica e concretamente, na prática dos actos infra descritos, por parte da arguida:

11.º A arguida ausentou-se ou chegou atrasada ao trabalho nos seguintes dias e períodos:

- mês de Julho de 2004: dias 13, 19, 20, 23, 28 e 30, atrasos respectivamente, de 20m, 50m, 20m, 20m, 20m e 1h e 40m;

- mês de Agosto de 2004; dia 12, atraso de 3h.

- mês de Setembro de 2004; dias 7, 13 e 14, atrasos, em todos esses dias, de 20m;

- mês de Outubro de 2004; dias 11, 14 e 22, respectivamente, saiu às 13h e não retornou e atrasou-se 30 min e 1h e 20m;

12.º A arguida faltou 10 dias completos ao trabalho nos seguintes dias:

- mês de Julho de 2004: dias 8 e 12;

- mês de Agosto de 2004: dia 11;

- mês de Setembro de 2004: 6, 9, 10, 21 e 27;

- mês de Outubro de 2004: 4, 6, 18 e 19.

13.º Acresce que nos referidos dias 12/07, 06/09, 10/09, 27/09, 04/10, 06/10 e 18/10, tais faltas são dadas em dias imediatamente anteriores ou posteriores a dias de descanso semanal ou feriado.

14.º De todos os dias e períodos de trabalho referidos, a arguida apenas apresentou a devida justificação nos dias 06/09 e 09/09 para os períodos das 14h45 às 15h30 e das 14h00 às 15h00, respectivamente, com fundamento em exames/consultas médicas, tendo apresentado, para esse efeito, a prova dos motivos invocados para a falta e sua justificação, constantes de declarações médicas.

15.º Todas as demais faltas e períodos não foram devidamente justificadas pela arguida. Esta, ou simplesmente não as comunicou nem justificou, ou limitou-se, as mais das vezes, a comunicá-las oralmente, não apresentando o devido comprovativo ou qualquer prova das razões invocadas para a justificação de tais faltas.

16.º E as referidas faltas, ausências e atrasos não foram devidamente justificadas pela arguida a despeito de tais justificações lhe terem sido pedidas pelos colaboradores da arguente colocados nas instalações da ..., onde a arguida presta serviço, no caso o supervisor ...

17.º Solicitações efectuadas verbalmente nos próprios dias ou nos dias imediatamente posteriores às ausências ao trabalho ou aos atrasos da arguida.

O que chegou a ser feito, inclusivamente, perante testemunhas.

18.º Acresce que a arguida conhece e sabe perfeitamente que é prática e uso corrente da empresa ..., S.A., a necessidade de apresentar os justificativos das faltas dadas, constantes da prova dos factos invocados para a sua justificação.

19.º Sendo essa, entre outras orientações, uma instrução que lhe foi transmitida, bem como aos demais colegas da arguida, aquando da admissão ao serviço da arguente, bem como lhe foi explicada de viva voz, por aquele coordenador, diversas vezes, ao longo da sua prestação laboral.

20.º Apresentação de justificativos de faltas que, nesta sequência, e aliás, é efectuada por todos os colegas da arguida, (...) e foram mesmo por si cumpridas nas restantes ocasiões supramencionadas em que as suas ausências foram consideradas justificadas.

21.º A arguida, em todos os demais dias e períodos para os quais não apresentou justificativos das faltas, às solicitações dos justificativos das ausências ao trabalho efectuadas pelo supervisor da arguente no local onde prestava o seu trabalho limitava-se a declarar que tinha estado doente, que se tinha sentido mal, não conseguiu apanhar o transporte, ou outras que entendesse.

(...)

23.º Estas faltas traduzem-se em 11 dias completos de trabalho (reportando-nos aos períodos normais de trabalho diários, completos, em falta) e 3 horas e 55 minutos de ausência em período de trabalho a que estava obrigada, nos termos do disposto no artigo 22.º do Código do Trabalho.

(...)

25.º A atitude e comportamentos da arguida ainda mais se adensam porquanto, desde o dia 27 de Outubro de 2004, tem vindo a faltar ao serviço.

(...)

28.º No entanto, apenas veio a apresentar esses justificativos à arguente, no dia 22/11/2004, pela mão da referida

29.º Sendo que, no dia 22/11/2004 (2.ª feira, após fim-de-semana), também não se apresentou a arguida ao serviço, não tendo, sequer, efectuado qualquer comunicação

dessa falta à entidade patronal, até ao momento, nem feito chegar qualquer justificação, médica ou outra, à arguente.

Assim,

30.º As faltas dadas pela arguida desde o dia 27 de Outubro de 2004 até à data da prolação desta nota de culpa também são, pois, injustificadas, com a mesma base legal supra-referida.

(...)

32.º Com a sua conduta a arguida causa, ainda, uma inevitável reorganização de trabalho da sua entidade patronal e dos seus colegas, com incómodos e prejuízos (embora não directamente quantificáveis) para todos, até pela imprevisibilidade das suas atitudes e comportamentos e pelo desconhecimento da data de ocorrência e tempo de duração das faltas.

(...)

35.º As faltas dadas pela arguida são, outrossim, potenciadoras de criação de risco de grave prejuízo para a arguente, ainda não exactamente quantificável, na medida em que, conforme acima já se referiu, conduzem a um deficiente cumprimento do contrato de prestação de serviços celebrado entre a ..., S.A. e ...

(...)

37.º Com este seu comportamento a trabalhadora sabia que lesava os interesses da sua entidade patronal, privando-a, indevidamente, da prestação do seu trabalho e assim, causando prejuízos aquela e prejudicando os seus colegas, pois estes teriam de suprir a sua falta com o próprio trabalho.

(...)

39.º Os comportamentos acima descritos são demonstrativos da prática, pela trabalhadora arguida, de ilícitos disciplinares relevantes e graves, cometidos de forma culposa.

(...)

44.º O comportamento da trabalhadora é pois culposo e grave pela forma como foram praticados os actos que lhe subjazem e inquina irremediavelmente a relação de confiança indispensável à manutenção da relação de trabalho, tornando, pela sua gravidade e consequências, imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho (...), porquanto, esta apresenta um número de faltas não justificadas ao trabalho que, para além de determinarem directamente riscos graves e potenciarem prejuízos para a empresa, são em número suficiente para, tomadas no seu conjunto, serem fundamento para despedimento (...)

1.2.1. Conforme a comunicação constante do envio da nota de culpa, de 25 de Novembro de 2004, a trabalhadora encontra-se suspensa preventivamente.

1.3. Notificada da nota de culpa, em 30/11/2004, a trabalhadora apresenta resposta, cujo conteúdo é em síntese o seguinte:

(...)

5.º Na verdade, a arguida alguns dias após a celebração do contrato, soube que estava grávida, facto que comunicou de imediato, designadamente ao responsável pelo call center, Sr. ...

(...)

7.º E, infelizmente a arguida tem tido uma gravidez complicada, conforme consta do relatório médico que se anexa (doc. 1).

8.º Por esse facto foi-lhe difícil e algumas vezes impossível cumprir o seu horário de trabalho.

9.º Acontece, porém, que as ausências da arguida e a sua motivação eram bem conhecidas da arguente, designadamente do seu superior hierárquico a quem entregava as justificações das ausências ou dos atrasos.

(...)

15.º Mas a arguida entregou justificativo de todas as ausências à sua chefia, Sr. ..., ao contrário do que vem afirmado na N.C., no artigo 15.º, sendo totalmente falso o que vem afirmado nos artigos 16.º e 17.º da N.C.

16.º Designadamente a do 11 de Agosto, em relação à qual apresenta agora 2.ª via (doc. 2).

17.º E quanto às ausências dos dias 6 e 9 de Setembro, a própria arguente admite que foram entregues justificativos mas, paradoxalmente, apenas considera justificado o próprio tempo de consulta quando é do conhecimento geral que uma consulta ou um exame médico envolve o tempo de deslocação e o tempo de espera além do gasto na consulta.

18.º As justificações para os atrasos mencionados no artigo 11.º da N.C. também foram apresentadas, atrasos esses que poderiam ter sido evitados caso a arguente tivesse anuído em alterar a hora de entrada para as 10h, possibilitando à arguida a utilização do transporte com o companheiro.

19.º No dia 11 de Outubro de 2004, recorda-se a arguida, de se ter sentido mal e pedido autorização para se ausentar, a qual lhe foi concedida pela Sr.ª D.ª ... por o Sr. ... se

encontrar em gozo de férias.

20.º A arguida encontra-se de baixa desde o dia 8 de Novembro e, anteriormente, ainda em Outubro a sua ausência foi justificada por atestados médicos.

(...)

22.º Logo que ficou em situação de atestado médico, em Outubro, a arguida avisou o Sr. ... de que iria ficar de baixa, embora não soubesse por quanto tempo, por estar a perder líquido amniótico.

23.º A arguente, contrariamente ao que afirma na N.C. estava assim prevenida para as últimas ausências da arguida, a partir de Outubro de 2004, que se previam prolongadas.

(...)

1.3.1. É indicada, na resposta à nota de culpa, uma testemunha e anexados um atestado médico, de 14 de Dezembro de 2004, um documento justificativo, de 11 de Agosto de 2004 e uma procuração forense.

1.4. Do presente processo disciplinar constam, para além das peças processuais supratranscritas, do contrato de trabalho a termo incerto entre a ... e a trabalhadora, de 29/06/2004 e diversos comprovativos de notificação, os seguintes elementos:

1.4.1. Três autos de inquirição de testemunhas referentes à testemunha ..., testemunha apresentada pela trabalhadora, como amiga e colega de trabalho desta, e referentes às testemunhas apresentadas pela empresa, ..., coordenador de *call center*, e ..., supervisor de *call center*.

1.4.2. Cópia dos registos de dias e horas de trabalho da trabalhadora ..., referentes aos meses de Junho, Julho, Agosto, Setembro, Outubro e Novembro de 2004.

1.4.3. Comprovativos da justificação de ausências apresentadas pela trabalhadora à empresa, nos seguintes períodos:

- Dia 29/07/04, das 12h00 às 16h20, e das 16h00 às 17h30;
- Dia 30/07/04, das 10h00 às 12h00;
- Dia 02/08/04, das 11h15 às 13h30, e das 13h30 às 14h00, e às 17h35;
- Dia 03/08/04 até 10/08/04;
- Dia 4/08/04, das 8h00 às 10h00;

- Dia 11/08/04, das 14h00 às 17h00, também é anexado pela trabalhadora o comprovativo de ausência para o período entre as 12h15 e as 13h00;
- Dia 12/08/04 até 26/08/04;
- Dia 14/08/04, das 12h23 às 12h50;
- Dia 27/08/04 até 05/09/04;
- Dia 08/09/04, das 8h00 às 10h00 e das 12h00 às 12h45;
- Dia 06/09/04, das 14h45 às 15h30;
- Dia 09/09/04, das 14h00 às 15h00;
- Dia 16/09/04, das 11h40 às 12h10;
- Dia 20/09/04, das 14h00 às 15h30 e das 18h39 às 20h50;
- Dia 22/09/04, das 17h00 às 18h00;
- Dia 28/09/04, das 13h30 às 17h30;
- Dia 28/10/04 até 29/10/04;
- Dia 02/11/04 até 04/11/04;
- Dia 09/11/04 até 19/11/04.

1.4.4. Estatutos da empresa ..., S.A., certidão do contrato de sociedade comercial e contrato de prestação de serviços entre a ... e a ..., de 28 de Fevereiro de 2003.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A lei fundamental portuguesa, reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias¹.

É corolário deste princípio, aquele que o legislador, no artigo 51.º do Código do Trabalho determinou como a protecção no despedimento.

2.1.1. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, conforme a alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Determina, ainda, este normativo que no caso de o despedimento ocorrer por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, sobre ele recai um ónus legal

traduzido na presunção de inexistência de justa causa.

2.1.2. Também, nos termos do n.º 1 do artigo 39.º do Código do Trabalho, a trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, devendo, sempre que possível, comparecer às consultas pré-natais fora do horário de trabalho².

Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

2.2. A nota de culpa delimita o objecto do processo disciplinar.

Nos termos da lei³, não podem ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

A análise da presunção de inexistência de justa causa será, pois, circunscrita às infracções indicadas naquele documento, sua valoração e nexo de causalidade.

E assim, quanto à matéria alegada como consubstanciadora da existência de justa causa, há que referir as seguintes considerações:

2.2.1. A trabalhadora vem acusada de ter faltado injustificadamente dez dias completos de trabalho e de se ter ausentado ou chegado atrasada ao trabalho, também de forma injustificada, por diversas vezes, todas devidamente circunstanciadas na nota de culpa.

Em resposta à nota de culpa, a trabalhadora reconhece que algumas vezes lhe foi impossível cumprir o seu horário de trabalho em virtude de ter uma *gravidez complicada*, conforme o relatório médico, de 14 de Dezembro de 2004.

Alega também que essas ausências e sua motivação eram conhecidas da entidade empregadora. Nega a existência de faltas injustificadas e anexa uma declaração médica e um justificativo de ausência referente ao dia 11/08/04.

2.3. Em face dos elementos existentes neste processo, e da análise dos normativos legais aplicáveis à valoração dos mesmos, há a considerar que:

2.3.1. Conforme ficou atrás referido, a trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho

¹ Vide n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

² Vide artigo 72.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessário.

Estabelece o n.º 2 do artigo 50.º do Código do Trabalho que estas dispensas não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço.

Nos termos da legislação portuguesa, a trabalhadora grávida goza de especial protecção durante o período de gravidez, tendo o legislador entendido que o mesmo pode ocasionar situações particulares referentes a esse estado que, interferindo na prestação de trabalho, têm de ser juridicamente acauteladas.

Surgem, deste modo, vários direitos como a licença anterior ao parto por risco clínico, as dispensas para consultas e preparação para parto, a licença por maternidade de trinta dias anterior ao parto por opção da trabalhadora, e o direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho de modo a evitar a exposição a riscos.

Muito embora o ordenamento jurídico laboral, no que importa a esta matéria em concreto, estabeleça uma especial protecção da trabalhadora grávida, tal facto não permite que, de forma genérica, a trabalhadora possa chegar atrasada, sair antes da hora prevista no seu contrato, ou faltar um dia completo de trabalho, apenas e só porque comunicou o seu estado de gravidez, ou eventualmente comunicou a ocorrência de perturbações durante esse estado.

A trabalhadora grávida ainda que goze dessa especial protecção, não fica isenta do cumprimento dos deveres que a lei lhe impõe, designadamente aqueles previstos em legislação especial sobre protecção da maternidade e da paternidade, nos termos já desenvolvidos no ponto 2.1.2., tanto mais que, decorre do depoimento da testemunha arrolada pela trabalhadora, e também esta trabalhadora da empresa em causa que (...) *é prática da ... (...) o pedido de justificativos para as faltas ou ausências dos trabalhadores*, conforme consta a folhas 43 do processo.

2.3.2. Explanadas estas considerações, cabe agora a análise da presunção de inexistência de justa causa aplicável ao despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida.

No que se refere a esta questão, há que atender essencialmente à prova carreada para o processo.

Consta deste os já referidos registos de dias e horas de trabalho da trabalhadora, e vários documentos comprovativos de ausências ao trabalho.

Da análise dos mesmos, atendendo exclusivamente aos dias indicados na nota de culpa, e da análise da resposta à nota de culpa, assim como do depoimento das testemunhas

³ Vide n.º 3 do artigo 415.º do Código do Trabalho.

arroladas neste processo, conclui-se que:

a) Em relação às faltas correspondentes a dias completos de trabalho:

- Os dias 8 e 12 de Julho; 10, 21 e 27 de Setembro; 4, 6, 18 e 19 de Outubro, estão assinalados como faltas no mapa de registos de dias e horas de trabalho, não tendo a trabalhadora apresentado concretamente nenhuma prova em contrário, nem alegado discriminadamente qualquer justificação.

O depoimento prestado pela testemunha arrolada pela trabalhadora não esclarece nenhuma destas ausências.

Os depoimentos das testemunhas arroladas pela empresa, confirmam as referidas ausências, a folhas 45 e 51 do processo.

- Para os dias 11 de Agosto, 6 e 9 de Setembro, foram apresentadas justificações, ainda que nos dias 6 e 9 de Setembro estas não abranjam o dia completo de trabalho.

b) Em relação aos atrasos ao trabalho:

- Os atrasos nos dias 13, 19, 20, 23 e 28 de Julho; 7, 13, 14 de Setembro; 11 e 22 de Outubro, constam do mapa de registos de dias e horas de trabalho, não tendo a trabalhadora apresentado concretamente nenhuma prova em contrário, alegando apenas que *18.º As justificações para os atrasos mencionados no artigo 11.º da N.C. também foram apresentadas, atrasos esses que poderiam ter sido evitados caso a arguente tivesse anuído em alterar a hora de entrada para as 10h, possibilitando à arguida a utilização do transporte com o companheiro.*

- Os atrasos dos dias 30 de Julho e 12 de Agosto, encontram-se justificados a folhas 64 e 75 do processo.

- O atraso do dia 14 de Outubro não consta do mapa de registos de dias e horas de trabalho, como se comprova pela leitura deste processo, a folha 76.

c) Em relação ao referido no articulado 30.º da nota de culpa que refere *as faltas dadas pela arguida desde o dia 27 de Outubro de 2004 até à data da prolação desta nota de culpa também são, pois, injustificadas, com a mesma base legal supra-referida,* constata-se que não consta deste processo o respectivo registo de dias e horas de trabalho correspondente a esse período.

2.4. Não obstante a determinação da prova realizada, e nos termos da legislação laboral em vigor, a ocorrência de faltas injustificadas ou ausências do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, períodos esses que podem ser adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta⁴, não incorporam por si só uma justa causa de despedimento.

Atendendo à redacção do artigo 396.º do Código do Trabalho, para além do elenco exemplificativo dos comportamentos do trabalhador que constituem justa causa de despedimento, é imperativo legal que esse comportamento seja culposo e que a sua gravidade e consequências, atendendo, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão de interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e demais circunstâncias que relevarem, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Assim, para além de se aferir da existência de um comportamento que a lei valora com determinada sanção, este tem de ser imputado ao trabalhador, e tem de determinar um grau de lesão dos interesses do empregador, ou seja, tem de existir umnexo de causalidade entre o comportamento e a lesão dos interesses.

A sanção de despedimento é a sanção mais gravosa prevista na lei pelo que a sua aplicação tem de ser justificada e ponderada, assim, não bastando a existência de um comportamento culposo que determine a lesão dos interesses do empregador, sendo também necessário que tais factos determinem a impossibilidade da manutenção do vínculo laboral.

2.5. Nos termos da alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, cinco seguidas ou dez interpoladas, tal facto constitui justa causa de despedimento.

A entidade empregadora apresentou prova da existência de dez faltas interpoladas, considerando os dias completos e os períodos em falta do tempo diário de trabalho, e demonstrou que parte dessas faltas, por dadas anteriormente ou a seguir aos dias de descanso semanal e feriados, consubstanciam, por determinação legal, infracções graves. Também demonstrou por depoimento testemunhal, a folhas 47, 52 e 53 do processo, que *35.º As faltas dadas pela arguida são, outrossim, potenciadoras de criação de risco de grave prejuízo para a arguente, ainda não exactamente quantificável, na medida em*

que, conforme acima já se referiu, conduzem a um deficiente cumprimento do contrato de prestação de serviços celebrado entre a ... – Serviços, S.A. e a ...

32.º Com a sua conduta a arguida causa, ainda, uma inevitável reorganização de trabalho da sua entidade patronal e dos seus colegas, com incómodos e prejuízos (embora não directamente quantificáveis) para todos, até pela imprevisibilidade das suas atitudes e comportamentos e pelo desconhecimento da data de ocorrência e tempo de duração das faltas.

Atendendo às funções que a trabalhadora desempenha na empresa onde presta trabalho, e atendendo ao objecto social da empresa com quem detém a relação de trabalho, é presumível que tais factos afectem a relação de trabalho, potenciem riscos e tornem prática e imediatamente impossível a relação de trabalho, tanto mais que, a constante imprevisibilidade de faltas, em parte não justificadas, não permite uma solução estável e legal para as ausências desta trabalhadora.

Nestes termos, sendo a empresa ... a entidade com poder disciplinar, durante a execução do contrato de trabalho temporário, por determinação do n.º 6 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, e não se verificando a caducidade do mesmo, com base nos documentos que constituem o presente processo, a entidade empregadora ilidiu a presunção estabelecida no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Nos termos expostos no presente parecer, a entidade empregadora logrou ilidir a presunção legal de que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida presume-se feito sem justa causa e, nestes termos, a CITE é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 7 DE ABRIL DE 2005**

⁴ Vide n.º 2 do artigo 224.º do Código do Trabalho.