

## PARECER N.º 96/CITE/2008

**Assunto:** Parecer prévio nos termos 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 406 – DP/2008

### I – OBJECTO

- 1.1.** Em 5.09.2008, a CITE recebeu da empresa ..., Sociedade Unipessoal, L.<sup>da</sup>, pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora puérpera ..., a exercer funções de profissional do Centro de ...
- 1.2.** Da nota de culpa, a folhas 53 do processo, enviada à trabalhadora em 31.07.2008, e entregue em 01.08.2008, constam sucintamente as seguintes alegações:
- A trabalhadora foi admitida em 01.09.2007, com contrato de trabalho a termo incerto, para desempenhar funções de profissional do Centro de ...;
  - Estas funções podiam ser desenvolvidas nas instalações da empresa ou fora delas;
  - No dia 23.06.2008, alguns formandos do Centro de..., em formação nas instalações da entidade empregadora, pediram para falar com o Director dos Serviços Administrativos, ..., pois tinham sido informados pela trabalhadora, profissional do Centro de ... ..., e pelo Director do ... ... que era imprescindível falar e escrever fluentemente uma língua estrangeira para poder ser seleccionado e frequentar o curso do ... de equivalência ao 12.º ano;
  - O Director de Serviços Administrativos avisou que a informação era incorrecta;
  - A trabalhadora sabia que o conhecimento de língua estrangeira tinha de ser mínimo e o seu desconhecimento não era obstáculo à frequência dos alunos no Centro de ... para o 12.º Ano;
  - Os formandos disseram que, no dia 4.06.2008, a trabalhadora ..., profissional do Centro de ..., faltou à aula de formação da turma F5/08;
  - Nessa aula, o Director do ..., ... pediu aos formandos que não saíssem da sala, porque precisava de falar com eles sobre a candidatura e frequência do curso do Centro de ... para equivalência ao 12.º ano, tendo dito que para a candidatura era imprescindível o conhecimento de uma língua estrangeira (Inglês, Francês ou Espanhol) e que os interessados deveriam frequentar um curso de iniciação de uma

língua estrangeira, tendo sugerido que os alunos lhe falassem para ele indicar o contacto telefónico do centro que praticava melhores preços;

- O trabalhador ..., que era Director do ..., sabia que existia e existe formação complementar para os formandos nas áreas em que estes revelassem dificuldades;
- A trabalhadora ..., formadora na área da linguagem e comunicação, disse, na aula da sua turma F2/2008, que os formandos interessados na candidatura à frequência do ... de 12.º Ano deviam frequentar um curso de iniciação a uma língua estrangeira;
- A formanda ... perguntou se a ... ministrava tais cursos, ao que a formadora ... respondeu que não, mostrando um panfleto azul claro com as letras ..., e que correspondia a um centro de formação que ministrava cursos de língua estrangeira, nomeadamente, Inglês, Francês e Espanhol, indicando a morada e o telefone para mais informações;
- A formadora ... referiu que existia identidade nos métodos de formação da ... e o centro de formação ...;
- O Director dos Serviços Administrativos da entidade empregadora quando teve conhecimento destes factos, entre o dia 23.06.2008 e 25.06.2008, procurou saber o que se passava, porque era do conhecimento do Director do ..., ..., que a entidade empregadora estava a diligenciar no sentido de obter cursos de línguas, gratuitos, para os alunos do Centro de ...;
- No dia 25.06.2008, o Director dos Serviços Administrativos deu conhecimento de tais factos aos sócios e gerentes da entidade empregadora, tendo sido instaurado o respectivo processo disciplinar contra os dois trabalhadores, ... e ...;
- Por informação conseguida no sítio da Direcção Geral de Registos e Notariados (DGRN), apurou-se que a empresa ... anunciada aos formandos do Centro de ...de 9.º Ano, e cujo telefone coincidia com o transmitido pelo Director do ... aos alunos, tinha como sócios gerentes os dois trabalhadores ... (Director do ...) e ... (profissional do Centro de);
- No dia 26.06.2008, a trabalhadora solicitou ao Técnico Superior do Centro de ..., ..., 15 fichas de participante, alegando que as mesmas se destinavam aos formandos da ... para aferir os níveis de língua estrangeira dos adultos;
- O Técnico Superior do Centro de ..., ..., estranhou o pedido, uma vez que a trabalhadora não é formadora, mas sim profissional do Centro de ..., com funções de acompanhamento dos trabalhos realizados pelos formandos no âmbito da formação, e estranhou que, nesse momento, tenha entrado no gabinete o Director do ... que disse à trabalhadora para entregar as fichas aos formandos e anotar no verso a área de residência e o contacto telefónico;

- No dia 27.06.2008, a trabalhadora disse ao Técnico Superior do Centro de ..., ..., e ao Senhor Dr. ... que os formandos da ... estavam uma *desgraça* a Inglês e que era importante que tivessem formação;
- Foi solicitado a uma docente de Inglês da ..., ..., que procedesse à revisão das fichas de inglês dos formandos, tendo esta transmitido que os formandos da ... *não revelaram falhas básicas, mas erros próprios de quem não fala ou escreve em Inglês há algum tempo*;
- Estes formandos dirigiram-se ao Director de Recursos Humanos da ..., ..., referindo que a trabalhadora lhes havia dito, no dia 26.06.2008, durante a formação que para o 12.º ano os formandos tinham, na elaboração dos seus trabalhos, que escolher um tema para dissertação em Inglês, tendo para o efeito fornecido uma ficha de Inglês para avaliar o nível de conhecimentos dos formandos, pois como lhes disse ... *durante a formação tinham que fazer uma prova oral e outra escrita nessa língua estrangeira*;
- Também lhes disse que, depois de corrigir as fichas de participante, lhes comunicaria quem precisava de frequentar o curso de língua estrangeira, em paralelo com a formação, sabendo a trabalhadora que os alunos com mais dificuldades têm acesso a formação complementar;
- O Director de Recursos Humanos da ... deu conhecimento desta situação ao Técnico Superior do Centro de ..., ..., e ao Director dos Serviços Administrativos, ...;
- O Director dos Serviços Administrativos, ..., de imediato, esclareceu que a ficha para avaliar conhecimentos de língua estrangeira é feita aquando da candidatura dos formandos ao 12.º Ano e é meramente indicativa como teste de diagnóstico;
- Após averiguação destes factos, constatou-se que a trabalhadora aproveitou a sua situação no Centro de ... para angariar potenciais clientes para a sociedade ..., da qual nem ela nem o Director do ..., ... deram conhecimento da sua existência à entidade empregadora;
- Ao colocar estes obstáculos aos formandos, a trabalhadora criava a possibilidade de estes nem se candidatarem por saberem que à partida seriam excluídos por falta de conhecimentos sólidos de uma língua estrangeira, ou desistirem se já estavam a frequentar o curso de ... de 12.º Ano, causando grave prejuízo patrimonial à entidade empregadora, uma vez que o ... é um projecto co-financiado pelo Fundo Social Europeu e pelo Estado Português, o que implica a devolução dos valores recebidos com base no volume de formação, caso não se atinjam os objectivos da candidatura, ou seja, caso não haja candidatos suficientes ou desistência dos candidatos inscritos;

- A trabalhadora violou seriamente o dever de lealdade para com a entidade empregadora, ocultando a existência da sociedade ... e fazendo concorrência ao seu empregador, usando a sua clientela e toda a sua estrutura;
- O comportamento culposo da trabalhadora, atenta a sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- No dia 10.07.2008, os representantes legais da entidade empregadora reuniram-se informalmente com a trabalhadora e com o Director do ... ..., dando-lhes conhecimento dos factos da nota de culpa, tendo estes assumido esses factos na presença dos representantes da entidade empregadora ... e ...;
- A trabalhadora e o seu colega, sabendo que estava em curso o processo disciplinar, apresentaram a denúncia dos seus contratos de trabalho, com efeitos imediatos;
- No entanto, em 18.07.2008, a trabalhadora enviou carta à entidade empregadora, revogando a manifestação de vontade que realizou em 10.07.2008.

**1.3.** Em resposta à nota de culpa, a folhas 70 do processo, a trabalhadora alega, sucintamente, que:

- A trabalhadora presta serviços para o Instituto ..., desde Outubro de 2001, altura em que começou a dar aulas no Instituto Superior de ..., em regime de prestação de serviços;
- Em Setembro de 2006, assinou um contrato com o Centro de ...;
- Em Setembro de 2007, assinou outro contrato com a mesma entidade, que lhe retira regalias;
- Os profissionais relacionados com o processo de reconhecimento e validação de competências sabem que existe um referencial de competências pré-elaborado pela Agência Nacional para a Qualificação (ANQ), pelo que a trabalhadora não disse, nem poderia ter dito, que era imprescindível o domínio de uma língua estrangeira, até porque a trabalhadora não ensina, identifica, reconhece e valida competências,
- Competências essas que devem ter sido adquiridas pelo utente ao longo da vida nas mais diversificadas áreas, incluindo conhecimentos mínimos de uma língua estrangeira;
- Todos os organismos que trabalham com o processo de reconhecimento e validação de competências devem informar detalhadamente os candidatos sobre as condições do programa;
- Em nenhuma situação, a trabalhadora referiu a algum utente que tinha que *falar e escrever fluentemente uma língua estrangeira para poder frequentar o processo de* ...;

- Só em 10.07.2008, é que a trabalhadora tem conhecimento desta situação, tendo nessa data confirmado ter feito parte de uma sociedade constituída em 15.11.2007;
- Esta sociedade nunca chegou a ter qualquer actividade e não foi constituída com o propósito de concorrência com a entidade empregadora, nem podia ser, pois não tinha condições legais para promover o processo de ...;
- Nessa reunião, o representante da entidade empregadora ... referiu que, no relato que fez, o nome da trabalhadora nunca tinha sido referido por qualquer utente, tendo ficado surpreendido com a menção do nome da trabalhadora na certidão do registo na empresa;
- A Dr.ª ..., no final da reunião, sugeriu que a trabalhadora e o seu colega apresentassem uma carta de demissão, e que podia facultar uma minuta;
- A trabalhadora acaba por entregar a carta de acordo com a minuta da entidade empregadora, até à hora que lhe fora marcada, 18.00h, mas sem querer e sem pensar;
- De facto, a trabalhadora, a pedido do Director do ... ..., solicitou ao Técnico Superior do Centro ..., ..., as fichas de diagnóstico, antes de se deslocar para a 2.ª sessão de grupo com os formandos da ..., porque ainda não tinham o registo das pessoas participantes;
- E tal não causa indignação, porque o mesmo Técnico Superior deu à trabalhadora para a 1.ª sessão folhas de presença em branco, por ainda não terem as fichas de inscrição de ninguém;
- Em 17.06.2008, decorreu a 1.ª sessão com o grupo da ..., onde a trabalhadora explicou o processo de reconhecimento e validação de competências;
- Em 26.06.2008, decorreu a 2.ª sessão, e como é normal e faz parte do procedimento legal são distribuídas fichas de diagnóstico de carácter geral, que servem de triagem e que contêm duas frases em Português que os candidatos devem traduzir para uma qualquer língua estrangeira;
- Foram os próprios trabalhadores da ... que referiram que a sua empresa estava a pensar em patrocinar-lhes um curso de inglês;
- A trabalhadora, desde 1.07.2008, que entrega as fichas ao Técnico Superior do Centro ..., ..., para que este as entregue à formadora ..., para avaliação, pois todos os utentes tinham optado pelo Inglês;
- Em 27.06.2008, a trabalhadora não se encontrava em Gaia;
- Está escrito nos sumários da entidade empregadora o que foi feito nas duas sessões referidas;
- Em momento algum, a trabalhadora quis publicitar ou angariar utentes para o que quer que fosse;

- A trabalhadora fazia parte da empresa ... – ..., L.<sup>da</sup>, mas nunca teve por objectivo concorrer com a entidade empregadora, pois os campos de actuação são diferentes;
- Não teve proveitos da empresa de que era sócia, nem deu formação ou qualquer aula nessa empresa.

**1.3.1.** A trabalhadora requer a inquirição de uma testemunha, o docente ...

**1.4.** Do presente processo disciplinar constam, para além das peças processuais supramencionadas, os seguintes elementos:

- Onze autos de declarações, com datas de 26.06.2008 a 30.07.2008, de folhas 1 a 17 do processo;
- Comunicação de cessação dos efeitos do acordo de revogação, de 18.07.2008, a páginas 19 do processo;
- Carta da empresa, de 21.07.2008, a folhas 22 do processo;
- Suspensão preventiva da trabalhadora, de 21.07.2008, a folhas 23 do processo;
- Despacho de instauração de processo disciplinar, de 25.06.2008, a folhas 24 do processo;
- Procuração forense, a folhas 25 do processo;
- Portaria n.º 370/2008, de 21 de Maio, a folhas 34 do processo;
- Publicação electrónica do Registo Comercial do Porto da DGRN, de 18.07.2008, a folhas 36 do processo;
- Contrato de trabalho a termo incerto, de 01.09.2007, a folhas 42 do processo;
- Procuração forense, a folhas 56 do processo;
- Contrato de trabalho a termo certo, de 1.09.2006, a folhas 58 do processo;
- Comprovativos de envio e recepção de documentos, a folhas 55 do processo;
- Fax de marcação de inquirição de testemunha, de 20.08.2008, a folhas 72 do processo;
- Carta de marcação de inquirição de testemunha, de 20.08.2008, a folhas 73 do processo;
- Auto de declarações o docente ..., de 25.08.2008, a folhas 76 do processo.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A Constituição da República 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 regalias.<sup>1</sup>

Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial 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.

Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante se presume feito sem justa causa.

Cabe à CITE, por força da alínea *e*) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, emitir o parecer referido.

- 2.2.** 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 na lei.<sup>2</sup>

A nota de culpa delimita o objecto 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 infracções indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar todas as questões relacionadas com a observância dos requisitos procedimentais.

- 2.3.** A trabalhadora, a exercer funções de profissional do Centro ..., vem acusada de ter violado o dever de lealdade por alegadamente ter ocultado intencionalmente a existência da sociedade ... da qual era sócio fundadora e gerente, por ter feito concorrência à entidade empregadora, tendo utilizado os bens relacionados com o seu trabalho, nomeadamente o bom nome e credibilidade da entidade empregadora, as ferramentas de trabalho, o know-how e a clientela, negociando por conta própria e em concorrência com a entidade empregadora, e, ainda, por ter lesado interesses patrimoniais sérios, criando a possibilidade de os formandos não se candidatarem ou desistirem por conhecerem os entraves causados em virtude de não terem sólidos conhecimentos de uma língua estrangeira, tudo na sequência de informações erróneas que transmitiu, violando, também por isso, o dever de cumprir ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho.

---

<sup>1</sup> N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

<sup>2</sup> Artigos 383.º, 411.º e seguintes do Código do Trabalho.

2.4. 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, determinada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.

2.5. A entidade empregadora junta ao processo como prova da existência dos factos relatados e imputados à trabalhadora, passíveis de determinar a justa causa para o seu despedimento, a publicação electrónica do Registo Comercial da empresa ..., os testemunhos de três formandos, trabalhadores da empresa ..., o testemunho do Director de Recursos Humanos dessa empresa e o testemunho do seu colega e Técnico Superior de Formação ..., de folhas 11 a 17 do Processo.

A entidade empregadora junta, também, os testemunhos de cinco formandos relativamente à conduta do Director do Centro ..., ..., de folhas 1 a 10 do processo.

Extrai-se dos documentos mencionados que a trabalhadora, em 18.07.2008, consta como titular e sócia-gerente da empresa ... - ..., *L.<sup>da</sup>*, cujo objecto social é a *Formação profissional e actividades conexas. Outras actividades educativas*, e que, depois de solicitar 15 fichas de participante para aferir os níveis de língua estrangeira dos alunos do ... Secundário da empresa ..., na sua aula de dia 26.06.2008, entregou aos formandos uma ficha para verificar o grau de conhecimento de Inglês desses alunos, informando que, se fosse necessário, os formandos fariam um curso, pois o Inglês (língua estrangeira) era necessário para completar a formação, tanto mais que durante a formação teriam de realizar uma prova oral e outra escrita em Inglês.

Também resulta dos referidos depoimentos que o colega da trabalhadora e Director do Centro ..., ..., titular e sócio-gerente da mesma empresa ..., em reunião com o Director de Recursos Humanos da ..., lhe comunicou que a ... habitualmente trabalhava com uma empresa que se dedica à formação no âmbito de línguas estrangeiras, devendo aquele director contactar essa empresa, e, para tal, forneceu-lhe os contactos devidos indicando a empresa ....

Por último, resulta sucintamente dos depoimentos referentes ao processo disciplinar movido ao Director do Centro ..., ..., que:

- Uma formadora (...) exibiu um *panfleto* de propaganda à empresa ..., indicando que cursos de línguas ministravam (Espanhol, Francês e Inglês), preços, duração e contactos, assim como a identidade entre os métodos de formação do ... e daquele centro de formação;
- Que aquele Director referiu, na aula em que faltou a formadora ..., que o ... não tinha cursos de frequência de língua estrangeira e que os formandos teriam de



traduzir duas frases escritas numa língua estrangeira que poderia ser o Inglês, Francês ou Espanhol para frequentarem o 12.º Ano no regime de ..., e que, conhecendo a escola que apresentava preços mais baratos, mais tarde daria informações sobre o local para os cursos.

**2.5.1.** A testemunha arrolada pela trabalhadora, o docente ..., afirmou que a trabalhadora já não é gerente da empresa ..., que solicitou à trabalhadora que distribuísse as fichas de diagnóstico, que não mandou a trabalhadora escrever nessas fichas as moradas e número de telefone dos alunos e que a trabalhadora não retirou qualquer contrapartida patrimonial da empresa ...

**2.6.** Vários acórdãos dos tribunais superiores trataram a questão do dever de lealdade, aí se referindo que:

*A violação do dever de lealdade, através da criação de uma situação de concorrência pelo trabalhador, não exige ou implica a efectividade de prejuízos para o empregador em causa, nem o efectivo desvio de clientela, sendo suficiente que esse desvio seja potencial, isto é, não é imperioso que se verifique a prática efectiva de negócios, bastando que o comportamento do trabalhador seja meramente preparatório ou de molde a criar a expectativa de uma actividade concorrencial. O referido dever de lealdade é tanto mais acentuado quanto mais extensas e qualificadas forem as funções desempenhadas pelo trabalhador, sendo particularmente elevado o grau de confiança exigível a um trabalhador colocado em posição cimeira na hierarquia da empresa.*

*O dever de lealdade imposto ao trabalhador (...) não deve ser entendido no sentido de restringir a liberdade de trabalho impedindo em termos absolutos ao trabalhador o exercício cumulativo da sua actividade em outra empresa, há, porém, que entender se de tal exercício resulta eventual prejuízo para a entidade patronal, se há a possibilidade de concorrência, isto é, de ser atingido o valor patrimonial «clientela» da empresa. A simples previsibilidade da ocorrência de tal prejuízo basta para justificar o despedimento, não sendo necessária a existência de um dano efectivo por se tratar de uma infracção de perigo.*

*Assim, para que ocorra a violação deste dever pelo trabalhador, indiferente será que este exerça individualmente uma actividade concorrencial da do dador de trabalho ou o faça por interposta pessoa, como v.g., sua mulher, ou ainda criando directa ou indirectamente sociedade ou empresa de qualquer natureza cujo objecto se identifique com o da sua entidade patronal<sup>3</sup>.*

---

<sup>3</sup> Vide Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, Processo 07S3388, de 09.04.2008, in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, P. 3297, de 05.03.1992 e Acórdão da Relação do Porto, R.5221, de 9.06.1986, in 1991

**2.7.** É, também, entendimento generalizado da doutrina e da jurisprudência que: *o conceito de justa causa formulado neste normativo [artigo 396.º do Código do Trabalho] compreende (...) três elementos: a) um elemento subjectivo, traduzido num comportamento culposos do trabalhador, por acção ou omissão; b) um elemento objectivo, traduzido na impossibilidade da subsistência da relação de trabalho; c) o nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.*

*Ora, verifica-se impossibilidade prática da subsistência da relação laboral, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre e entidade patronal e o trabalhador, susceptível de criar no espírito do empregador a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta daquele. (...) Nesta conformidade, 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 do empregador, carácter das relações entre partes –, se conclua pela premência da desvinculação.<sup>4</sup>*

**2.8.** Em face do exposto, a entidade empregadora apresenta prova em como a trabalhadora, por ser sócia co-fundadora de uma empresa potencialmente concorrente da sua entidade empregadora, e por poder beneficiar da actuação do seu sócio nessa empresa e seu colega perante a mesma entidade empregadora, viola o dever de lealdade para com esta última, criando uma situação de quebra de confiança.

De facto, a entidade empregadora tem ao seu serviço uma docente de Inglês, conforme o depoimento a folhas 11 do processo. A empresa denominada ... dedicava-se à formação no âmbito das línguas estrangeiras, conforme decorre do depoimento a folhas 13 do processo.

Nestes termos, ainda que a formação na língua inglesa, potencialmente ministrada pela empresa ... e sugerida aos formandos da ... e ao seu Director dos Recursos Humanos, tenha sido feita pelo colega e sócio da trabalhadora, tal facto potenciou uma concorrência a que não era alheia por poder vir a beneficiar dela, e nesse sentido, a trabalhadora, ao diligenciar, também, junto dos formandos informação sobre o seu nível de Inglês, cria a suspeita de acção coordenada com vista a uma potencial concorrência ou angariação indevida de clientes.

---

– 2007 Priberam Informática e o(s) autor(es). Todos os direitos reservados, Acordãos do Supremo Tribunal Administrativo, 376, 465, e Col. de Jur., 1986, 3, 242.

<sup>4</sup> In Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 14.05.2008, Processo 08S643 (www.cstaf.pt).

De facto, e como ficou referido no ponto 2.6. deste parecer, *indiferente será que este [trabalhador] exerça individualmente uma actividade concorrencial da do dador de trabalho ou o faça por interposta pessoa, como v.g., sua mulher, ou ainda criando directa ou indirectamente sociedade ou empresa de qualquer natureza cujo objecto se identifique com o da sua entidade patronal.*

Em face da análise realizada ao presente processo disciplinar, afigura-se que os elementos probatórios, juntos ao processo pela entidade empregadora, são passíveis de ilidir a presunção legal prevista no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, porquanto é realizada prova suficiente que demonstra inequivocamente onexo de causalidade entre os factos praticados pela trabalhadora, o seu grau de culpa e a impossibilidade de manutenção do vínculo laboral.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Nos termos expostos no presente parecer, afigura-se que a entidade empregadora ilidiu a presunção legal que define que o despedimento por facto imputável a trabalhadora lactante se presume feito sem justa causa, conforme o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE não se opõe ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., por se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 17 DE SETEMBRO DE 2008**