

PARECER N.º 8/CITE/2010

Assunto: Parecer prévio 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 – Despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, promovido pela ..., L.^{da}
Processo n.º 985 – DG/2009

I – OBJECTO

- 1.1. Em 28.12.2009, a CITE recebeu da instrutora do processo disciplinar, nomeada pela entidade ..., L.^{da}, cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., titular da categoria de empregada de balcão de 2.ª, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e na 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.
- 1.2. Mostra o processo que, em 20 de Novembro de 2009, a trabalhadora arguida foi notificada da Nota de Culpa, que a entidade empregadora lhe enviou, na qual refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *A trabalhadora referenciada e aqui constituída como ARGUIDA (adiante dito apenas A.) celebrou em 11 de Setembro de 2008, um contrato individual de trabalho subordinado sem termo com a sociedade ..., L.^{da}, sua entidade patronal (adiante dita E.P.).*
 - 1.2.2. *A A. tem a categoria profissional de **Empregada de Balcão** e compete-lhe na sua prestação de trabalho desempenhar as seguintes tarefas: executar todos os trabalhos inerentes à categoria profissional e outros indispensáveis ao bom funcionamento da empresa sua E.P.*

- 1.2.3.** *Desde o meio do mês de Outubro que as colegas de trabalho da A. apresentam queixas em relação ao modo como esta atende os clientes, as horas de entrada, constantemente tarde e ao seu comportamento negligente na execução das suas tarefas.*
- 1.2.4.** *No dia 25 de Outubro de 2009, a A. que se encontrava no turno das 07H00 às 14H00, chegou às 07h03, foi tomar o pequeno-almoço e só atendeu o primeiro cliente às 07h15, tendo comido um pão com manteiga e um copo de leite, não tendo feito o seu consumo no computador como obrigatório.*
- 1.2.5.** *A A. passou a manhã a ir atender um ou dois clientes numa ponta do balcão, saía deixando os clientes à espera e ia atender para o outro lado, atendia um ou dois deixava e ia para o outro lado e foi assim toda manhã.*
- 1.2.6.** *Durante a manhã, saía de repente para ir buscar uma carcaça e fazer a sua sandes sem se preocupar com os clientes que estavam para atender e saía constantemente para fora do local de trabalho sem justificar a sua ausência.*
- 1.2.7.** *A A. em vez de atender os clientes que se encontravam na fila, saltitava de um lado para o outro do balcão, depois ia ao lava louça, outras vezes ia à kitchenette (um cubículo na lateral do balcão) e não parava no balcão a fazer o atendimento.*
- 1.2.8.** *Este comportamento da A. provocou distúrbios e confusão no atendimento ao balcão, numa manhã em que a fila de clientes chegava à porta do estabelecimento.*
- 1.2.9.** *Aliás, tem-se tornado hábito nas últimas semanas, a A., durante o seu turno, vir encostar-se ao balcão, por mais de meia hora, na conversa*

com o namorado, acontecendo, muitas vezes, que fica na conversa e quem atende os clientes são as suas colegas de trabalho.

1.2.10. *Na sequência destas ocorrências, o Sr. ... reuniu com as funcionárias ..., ..., ..., ..., ..., onde foram alertadas para comportamentos indevidos de atendimento ao balcão, que prejudicam as colegas e o atendimento dos clientes ao balcão e das queixas recebidas, por parte daquelas sobre o comportamento da A.*

1.2.11. *A A. começou aos gritos para se desculpar, dizendo que não era assim, que só queriam implicar com ela e que era tudo mentira.*

1.2.12. *A gritaria e histerismo da A. foram ao ponto de os clientes se aperceberem da gritaria.*

1.2.13. *No dia 26 de Outubro, a A. estava no horário das 14H00 às 21H00, com a ... que entrara as 13H00 e, só entrou nas instalações da empresa às 14H05, pois esteve dentro do carro ao telefone.*

1.2.14. *A A. só iniciou o turno às 14H15 e quando chamada à atenção pela colega que ia substituir respondeu simplesmente que ela se podia ter ido embora.*

1.2.15. *Depois disso, numa atitude nada própria para o seu local de trabalho, agarrou-se ao balcão, esticou uma perna para traz e disse: “Não me apetece trabalhar”.*

1.2.16. *A colega de trabalho a ..., que se encontrava doente, com um derrame no olho esquerdo e não podia fazer esforços, nomeadamente levantar pesos e baixar a cabeça, sem correr o risco de piorar o seu estado de saúde, pediu à A. para carregar as vitrinas por baixo do balcão frigorífico.*

- 1.2.17.** *Acto imediato, a A. começou aos gritos, a dizer que isso não era trabalho dela e que ela não tinha de fazer esse trabalho.*
- 1.2.18.** *Enquanto gritava com a sua colega, a A. usava impropérios tais como “caralho e foda-se”.*
- 1.2.19.** *A gerência da empresa, teve conhecimento, através da Colega da A., ..., que as duas vão abrir um café em Janeiro de 2010 e que a A. pretende denunciar o seu contrato de trabalho, sem dar aviso prévio à empresa.*
- 1.2.20.** *A conduta da A. é susceptível de constituir infracção disciplinar grave e capaz de quebrar a relação de confiança entre a E.P. e a A.*
- 1.2.21.** *A conduta da A. traduz-se numa grave e clara violação do dever de urbanidade e respeito para com a sua entidade patronal.*
- 1.2.22.** *Com os procedimentos adoptados a A. violou os deveres previstos no artigo 128.º, n.º 1, alíneas a), b), c) e e) (...).*
- 1.2.23.** *A entidade empregadora conclui que os comportamentos da trabalhadora integram o conceito de “justa causa de despedimento”, conforme o previsto no artigo 351.º, n.ºs 1 e 2 alíneas a), c), d) e i) do Código do Trabalho.*
- 1.2.24.** *No âmbito do procedimento disciplinar, foram ouvidas 4 testemunhas da entidade empregadora, sendo que só três corroboraram a versão sobre os factos constantes da nota de culpa.*
- 1.3.** *A trabalhadora arguida respondeu à Nota de Culpa, alegando a nulidade do processo disciplinar, nos seguintes termos:*
- 1.3.1.** *Da análise de nota de culpa resulta que a mesma comporta nulidades insanáveis.*

- 1.3.2.** *Do ponto de vista da sua organização, existem muitas matérias em que não concretizem a descrição circunstanciada dos factos que são imputadas à trabalhadora.*
- 1.3.3.** *Com efeito,*
- 1.3.4.** *Desde logo os artigos 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 e 27 da nota de culpa referem sem concretizar, fazendo acusações, abstractas e genéricas, na medida em que alguns artigos nem referem os dias em que os factos ocorreram, noutros artigos embora mencionado o dia, não concretizem o espaço e o modo como ocorreram, nomeadamente, onde quando, (data e hora porque e nem assistiu).*
- 1.3.5.** *Desta forma não é possibilitado à trabalhadora efectuar a sua defesa da melhor forma possível.*
- 1.3.6.** *Os factos constantes da nota de culpa, devem ser convenientemente, localizados no espaço e no tempo, não bastando a alegação de imputações vagas e genéricas ou juízos de valor AC. RP de 13.12.82, Col. J 1982, pág. 25.*
- 1.3.7.** *Em processo disciplinar laboral a acusação deve ser formulada através de factos precisos e concretos, enunciando com precisão todas as circunstâncias conhecidas de modo, lugar e tempo ou factos imputados ao arguido, com referencia a tais preceitos legais infringidos (...).*
- 1.3.8.** *Assim, o processo disciplinar é nulo, porquanto a nota de culpa não contem em concreto, a descrição ou factos imputados à trabalhadora arguida com referencia em termos de modo, tempo, lugar, em que foram praticadas contrariando o disposto no artigo 353.º do Código de Trabalho.*

- 1.3.9.** *No que diz respeito à defesa **por Impugnação**, vem alegado o seguinte:*
- 1.3.10.** *Relativamente a estas acusações a entidade patronal (a diante designada por EP) não refere quais as colegas que apresentam queixa em relação ao modo como esta atende os clientes, sendo falso que a mesma não tenha atendido os clientes de forma correcta de cordial como o costuma fazer normalmente, de notar que a EP, não cita nomes nem refere clientes que se tenham queixado do atendimento da trabalhadora arguida, quanto ao argumento que a entrada tarde a EP, não refere em concreto esta afirmação o que se apresentava fácil perante o cartão que pica à hora de entrada.*
- 1.3.11.** *Quanto ao comportamento negligente das tarefas, sendo tal frase vaga e imprecisa não pode a trabalhadora arguida, impugnar tal facto, afirmando, no entanto que sempre cumpriu as suas tarefas com zelo e dentro das suas funções nunca tendo sido chamada à atenção nem pelas suas colegas nem pela sua EP e por isso estranha tal afirmação.*
- 1.3.12.** *Quanto à acusação do ponto 4, a trabalhadora arguida, confirma que chegou as 7h03 m (três minutos depois do horário) e foi tomar o pequeno almoço e foi atender o cliente 12 minutos depois).*
- 1.3.13.** *A EP, considera que a trabalhadora arguida não pode tomar o pequeno-almoço durante um período de 12 minutos (note-se às 7 horas da manhã) e entende que a mesma terá que ficar em jejum, para atender um cliente. A EP deverá respeitar as pausas para almoço e lanche, tanto mais que a trabalhadora arguida para entrar as sete da manhã terá que se levantar pelo menos com uma hora de antecedência, para entrar as sete horas ao serviço. Alias a EP violou sempre os horários de paragem para as refeições e por força esse violação de direitos, vem ainda no processo disciplinar, considerar tal facto violação de trabalhadora/arguida, quando a acusação e em si própria uma violação do Código de Trabalho de violação do direito de trabalhadora à pausa*

para a refeição. Alias a EP refere as horas de entrada, mas não refere as que as trabalhadoras da empresa, incluindo a trabalhadora arguida, saem sempre decorridos 30 minutos, posteriormente ao horário de trabalho, atendendo a que existem outros funcionários no mesmo turno o exercício do seu direito de pausa para o pequeno almoço, não se traduzindo em qualquer prejuízo para a EP, também é falso que a trabalhadora arguida não tenha registado o seu consumo. A trabalhadora arguida fez o seu registo de consumo mais tarde, nada obriga que a mesma tenha que fazer imediatamente, a trabalhadora arguida nada ficou a dever à EP, nem desrespeitou os usos e costumes dos seus deveres para com a EP.

1.3.14. *Relativamente ao ponto 5, de nota de culpa vem novamente a trabalhadora arguida invocar que tal acusação é vaga e imprecisa, que nem consegue apresentar a sua defesa convenientemente (...) Nunca foi a trabalhadora arguida repreendida pela EP, ou alguma das suas colegas na altura lhe fez algum reparo, nem sequer houve alguma insatisfação ou reclamação por parte dos clientes que nessa hora frequentaram o estabelecimento.*

1.3.15. *Quanto ao ponto 6 a trabalhadora arguida rejeita a acusação de que durante a manhã saía de repente para ir buscar uma carcaça e fazer umas sandes e saía constantemente do local de trabalho, ou justificou a sua ausência.*

1.3.16. *A ser verdade a trabalhadora arguida passou a manhã inteira a consumir carcaças. Quanto às saídas injustificadas do local de trabalho seria simples a EP, referir qual o período de duração das mesmas, dado que, tem vídeo e saídas registadas no computador. Ora neste ponto 6, mais uma vez surge uma acusação vaga e difusa da EP à trabalhadora arguida sem concretização de horas, datas, locais e factos concretos que consubstanciaram tal acusação.*

- 1.3.17.** *Dado que, as funções da trabalhadora arguida não se limitam ao atendimento ao balcão esta também atende na padaria. Se ia à kitchenette e à lava louças era porque tal era necessário.*
- 1.3.18.** *Relativamente ao ponto 9, mais uma vez não concretiza factos, horas ou até dias em que a trabalhadora arguida tenha provocado distúrbios e confusão no atendimento, quais os clientes ou as colegas que se queixaram de tal comportamento.*
- 1.3.19.** *Relativamente ao ponto 10, a trabalhadora arguida apenas confirma que o seu namorado é um cliente do estabelecimento da EP, que aí almoça como outro cliente qualquer, e que realmente fala com o mesmo porque é o seu namorado, mas tal facto nunca afectou o seu trabalho, até porque tem que servir outros clientes, sendo totalmente impossível que a mesma mantenha meia hora de conversa com o namorado, dado a rapidez e necessidade de atender outro cliente.*
- 1.3.20.** *É o gerente da EP que tem feito comentários sobre namoro e vida privada da trabalhadora arguida, e não responde a esses comentários, e tem suportado porque necessita de trabalhar.*
- 1.3.21.** *Em momento algum a trabalhadora arguida deixou de atender clientes para conversar com o namorado.*
- 1.3.22.** *A trabalhadora arguida admite que elevou o tom de voz, mas nega que tenha começado aos gritos.*
- 1.3.23.** *E assume que falou num tom alto, porque o gerente da EP, embora fizesse reunião com todos os funcionários, humilhou e acusou a trabalhadora arguida, que a mesma fazia grandes consumos.*
- 1.3.24.** *É falso que a trabalhadora arguida estivesse histérica e a gritar e se alguns clientes ouviram o que se passou na reunião a culpa deve-se à*

EP, que fez a reunião no próprio estabelecimento e não no escritório no primeiro andar ou em lugar mais recatado no estabelecimento.

1.3.25. *Relativamente ao articulado 17 a trabalhadora arguida aceita que só entrou às 14h:05m, em vez de entrar às 14.00 h, isto é, admite que tenha entrado 5 minutos mais tarde, no entanto conforme já foi referido a trabalhadora arguida (assim como as restantes trabalhadoras saem por vezes meia hora depois do seu horário de trabalho).*

1.3.26. *Também não corresponde à verdade que na troca de palavras com a sua colega ... tenha gritado impropérios, como (caralho e foda-se).*

1.3.27. *Relativamente ao articulado 25, a TA nega que tenha sido o seu comportamento que tenha causado agravamento no estado de saúde da sua colega.*

1.3.28. *Não pode a EP estabelecer um nexo de causalidade, entre a discussão da TA e a ... e o agravamento da saúde da ultima, quando a própria EP, assume e confessa no articulado 22 da NC, que a ... já se encontrava doente, e ainda assim, fica a acabar o trabalho nesse dia cumprindo o seu horário até ao fim e no outro dia ainda se levanta cedo e vai realizar horas extraordinárias para a “...” estabelecimento da EP, nos ...*

1.3.29. *É a EP que manifesta má fé processual ao aproveitar a situação de uma doença de uma colega da TA para obter motivos para despedir a ultima, sendo certo que, a EP tinha conhecimento do estado de saúde da trabalhadora ...*

1.3.30. *Relativamente ao articulado 27, não corresponde à verdade que a TA tivesse intenção de denunciar o seu contrato de trabalho sem dar aviso prévio à empresa.*

- 1.3.31.** *Alias, entretanto falou com a EP na pessoa do seu sócio gerente, informando que estava grávida e que se manteria ao serviço, pelo que a EP bem sabe que a TA nunca iria denunciar o contrato de trabalho.*
- 1.3.32.** *Mas sempre se adianta, que mesmo que denunciasse o contrato de trabalho sem aviso prévio, a TA sofreria as consequências legais, da falta de aviso prévio à EP, podendo esta aplicar as sanções previstas no Código do Trabalho.*
- 1.3.33.** *Em suma, e de todo este razoado, se verifica que ao contrario do que consta da NC, não violou a TA, quaisquer dos deveres do artigo 128.º, n.º 1, alíneas a), b) e c) do CT, designadamente o dever de respeito e urbanidade para com a EP e os colegas.*
- 1.3.34.** *Isto é, na NC não foram descritos factos que pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.*
- 1.3.35.** *Alias, a EP se considera que a TA, não tem o comportamento adequado com as colegas, EP, clientes e público em geral poderia ter suspenso imediato a TA, atendendo a que a EP, é uma empresa de pastelaria e snack bar que implica um contacto diário e directo com o público e uma interacção com as restantes colegas de trabalho.*
- 1.3.36.** *A TA, confessou a EP que estava grávida e que tais factos coincidiram com o início da gravidez em que a TA se encontrava indisposta e com náuseas sendo certo que seria mais fácil para a mesma ficar de baixa médica, no entanto não o fez, indo trabalhar mesmo com problemas de saúde não deixando de cumprir as suas obrigações como trabalhadora.*
- 1.3.37.** *Quanto à falta de pontualidade, a EP aponta um atraso de 3 minutos, e demora de 12 minutos a tomar o pequeno-almoço (...).*

- 1.3.38.** *No entanto, a EP, omite que quase diariamente as trabalhadoras saem fora do seu horário de trabalho por vezes até 30 minutos depois, para acabar as suas tarefas e de atender clientes.*
- 1.3.39.** *A EP, aproveitou uma troca de palavras entre colegas para iniciar o despedimento entre a TA, porque é mãe solteira e se encontra grávida, e necessita do seu trabalho para sobreviver.*
- 1.3.40.** *Em Conclusão, não existe justa causa de despedimento, porque não se verifica qualquer comportamento da TA, que consubstancia justa causa para despedimento, nos termos do artigo 128.º, n.º 1, alíneas a), b), c) e e) do C.T.*
- 1.3.41.** *Nestes termos, a TA junta documentos e prova testemunhal, considerando que tais elementos probatórios são pertinentes para o esclarecimento da verdade nos termos do disposto no artigo 355.º, do CT, devendo a instrutora designar dia e hora para inquirição das mesmas.*
- 1.4.** A trabalhadora arguida arrolou duas testemunhas, o namorado e uma cliente da entidade empregadora.
- 1.5.** Do presente processo disciplinar constam, para além das peças processuais supra mencionadas, os seguintes elementos:
- Termo de Abertura e Autuação, a fls. 1 do Processo;
 - Despacho Inicial e respectiva nomeação da instrutora do processo disciplinar, a fls. 2 do Processo;
 - Auto de ocorrência a fls. 3 do Processo;
 - Termo de juntada a fls. 5 do Processo,
 - Ficha de Apresentação a fls. 6 do Processo;
 - Contrato de Trabalho Sem Termo a fls. 7 do Processo;
 - Auto de Declarações a fls. 9 a 14 do Processo;
 - Termo de Juntada a fls. 15 do Processo;
 - Declaração médica a fls. 37 do Processo;

- Procuração forense a fls. 38 do processo;
- Notificação para audição de testemunhas a fls. 40 do Processo;
- Auto de declarações das testemunhas arroladas pela trabalhadora arguida a fls. 44 a 46 do Processo.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 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 durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

2.1.1. Um dos considerandos da referida directiva 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.*

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Directiva 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 actividade profissional.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, que o

despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental *presume-se feito sem justa causa*, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

- 2.2.1.** Na verdade, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de violação dos deveres do trabalhador previstos no n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho, nomeadamente, dos previstos nas alíneas a), b), c) e e), ou seja: *Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionam com a empresa, com urbanidade e probidade; comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade; realizar o trabalho com zelo e diligência e cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias.*
- 2.2.2.** Considera a entidade empregadora que o comportamento da trabalhadora arguida consubstancia justa causa de despedimento, conforme o previsto nos n.ºs 1 e 2, alíneas a), c), d) e i) do artigo 351.º do Código do Trabalho, nomeadamente: *Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores; Provocação de conflitos com trabalhadores da empresa; Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou de posto de trabalho a que está afecto; Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa (...).*
- 2.2.3.** É de salientar que em face dos factos descritos na nota de culpa, não se demonstra que a trabalhadora arguida não tenha realizado o trabalho com zelo e diligência e não tenha cumprido as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho.

2.2.4. Ora, a entidade empregadora não demonstra que os comportamentos da trabalhadora arguida, sejam culposos e de tal modo graves, que pelas suas consequências, tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes, tal como exigem os n.ºs 1 e 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho.

POR OUTRO LADO,

2.2.5. No que se refere à nota de culpa e à prova testemunhal apresentadas, refira-se que as mesmas não são suficientemente elucidativas no sentido de comprovarem de forma inequívoca que os factos imputados à trabalhadora sejam suficientemente graves e que tenham causado prejuízos de modo a impossibilitarem definitivamente a manutenção da relação laboral.

2.2.6. Refira-se, aliás, que a trabalhadora justificou lapsos que admite ter cometido, nomeadamente, pequenos atrasos, não se afigurando que tenham ocorrido comportamentos culposos e de intenção dolosa, nem prejuízos e consequências graves dele decorrentes que justifiquem a aplicação da sanção mais gravosa de entre o leque das eventualmente aplicáveis.

2.2.7. Aliás, tendo em consideração o depoimento da cliente da Entidade Empregadora resulta que *não se recorda de ter havido algo de anormal com a arguida*. Acrescenta que é cliente diária da E.P. e tem a arguida como boa funcionária, a trabalhar, sempre a mexer de um lado para o outro: tanto a cortar fiambre, como a limpar ou atender clientes.

2.2.8. A testemunha declarou ainda que: *Gosta de ser atendida por ela e nunca notou que houvesse má vontade, tanto no atendimento à*

depoente como aos outros clientes. Refere ainda que nunca assistiu a nenhuma discussão ou atrito entre a arguida e outra colega sua.

2.2.9. Assim sendo, é de concluir que a entidade empregadora não demonstrou de forma inequívoca que as condutas imputadas à trabalhadora nas condições descritas por aquela constitua justa causa para aplicação da sanção mais gravosa que é o despedimento, nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, e que a mesma não esteja indiciariamente relacionada com o estado de gravidez da trabalhadora arguida, conforme exige a Directiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar a relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir.

2.2.10. Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., promovido pela ..., L.^{da}, em virtude de se afigurar que tal despedimento constituiria uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27 DE JANEIRO DE 2010