

## PARECER N.º 37/CITE/2010

**Assunto:** Parecer prévio nos termos do artigo 63º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro – Despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, promovido pela Pastelaria...  
Processo n.º 133 – DG/2010

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 19.02.2010, a CITE recebeu da Pastelaria ... cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., titular da categoria de ajudante de cozinha, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 1.2. A Trabalhadora arguida recebeu a Nota de Culpa que a entidade empregadora lhe enviou, na qual refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *..., trabalhadora desta firma ajudante de cozinha, praticou comportamentos culposos e intencionais de gravidade extrema, os quais tornam imediata e praticamente impossível a persistência do vínculo laboral.*
  - 1.2.2. *As suas faltas frequentes ao serviço, sem comunicação, prévia ou posterior a superiores hierárquicos ou gerência, sucedem-se com inusitada frequência, sendo obviamente inadmissíveis e intoleráveis, tanto pelos prejuízos que directamente causam como pelo mau estar e desestabilização que provocam nos restantes elementos do quadro de pessoal.*

- 1.2.3.** – *Sem qualquer justificação faltou ao serviço nos dias 5 e 12 de Julho de 2009.*
- 1.2.4.** *Faltou também nos dias 20 e 21 do mesmo mês de Julho; no dia 20 faltou ao serviço todo o dia, tendo apenas justificação para o período das 14h às 15h e 30m, no dia 21 faltou todo o dia possuindo apenas justificação para o período das 8h 16m - às 9h46m.*
- 1.2.5.** *Dia 7 de Setembro esteve no Hospital entre as 10h e as 12h, faltando todo o dia.*
- 1.2.6.** *Incorreu ainda em numerosas faltas justificadas, designadamente nos dias 31 de Março, 3 de Agosto, 25 de Agosto, 9 de Setembro, 13 de Outubro, 24 de Novembro, e 14 de Novembro últimos.*
- 1.2.7.** *Encontrou-se de Baixa pela Segurança Social de 20 a 25 de Outubro do ano transacto.*
- 1.2.8.** *Dia 23 de Novembro passado faltou toda a jornada laboral quando somente esteve com a filha em consulta médica das 13h30m às 15h15m.*
- 1.2.9.** *No mês de Dezembro a sua saga absentista não abrandou e faltou sem qualquer justificação ou aviso nos dias 15 e 27.*
- 1.2.10.** *É frequente a arguida entrar ao serviço já a meio do período dos almoços, quando bem sabe que é o momento em que mais é necessária a sua prestação.*
- 1.2.11.** *Amiúde ausenta-se do local de trabalho saindo para a rua e aparecendo somente horas depois, sem dar conhecimento e muito*

*menos explicações seja à sua superiora hierárquica seja à gerência, provocando natural estupefacção nos seus colegas de trabalho.*

- 1.2.12.** *É hábito a arguida desobedecer a ordens expressas da responsável pela cozinha, exemplificando-se tal intolerável prática com o ocorrido no dia 24 de Dezembro de 2009, data em que se recusou a prestar serviço relativamente à preparação dos almoços.*
- 1.2.13.** *Nessa ocasião, tal como tem sucedido em outras ocasiões, a arguida ameaçou expressamente de pancadaria a responsável da cozinha, só não tendo chegado a vias de facto em resultado da intervenção do Gerente, Sr. ...*
- 1.2.14.** *Com a entrada do novo ano o comportamento displicente da arguida não se alterou, continuando a abandonar o trabalho quando bem lhe apetece e entrando tarde e a más horas.*
- 1.2.15.** *Verifica-se que a trabalhadora em questão não cumpre minimamente alguns dos mais essenciais deveres laborais, tais como o de efectuar o trabalho com zelo e diligência, o de assiduidade, bem como o de obediência, actuando culposamente, bem sabendo que os comportamentos adoptados lhe estão vedados e quais as possíveis consequências da sua prática.*
- 1.2.16.** *A arguida tem vindo a ser sucessivamente avisada pelos seus superiores hierárquicos e pela gerência para a impossibilidade de continuar a adoptar tais condutas, mas sem quaisquer resultados.*
- 1.2.17.** *A única pena que se afigura adequada para aplicação à trabalhadora pelas infracções cometidas é, sem sombra de dúvidas, a pena de imediato despedimento com justa causa, do elenco de sanções constantes do Código do Trabalho é a única que se antolha eficaz.*

- 1.3. Na resposta à Nota de Culpa a Trabalhadora arguida alega que (...) *A respondente trabalha na empresa desde 1 de Junho de 2007, nunca tendo sido objecto de qualquer reparo relativo à sua conduta.*
- 1.4. *Pelo contrário possui a respondente antiguidade e bom comportamento anterior que constituem atenuantes que desde já se invocam para todos os devidos efeitos legais.*
- 1.5. *No que respeita às faltas indicadas no ponto 3 da nota de culpa, 5 e 12 de Julho sempre se invoca que o procedimento relativo às mesmas já se encontra prescrito o mesmo acontecendo relativamente aos dias 20 e 21 de Julho.*
- 1.6. *Esclarece-se, porém, que como a empresa não desconhece a respondente possui uma filha de 14 anos, que é possuidora de um síndrome epiléptico - que determina que tenha que ser chamada com frequência para lhe dar assistência.*
- 1.7. *Assim, se a respondente apenas entrega o comprovativo médico do tempo que dure a consulta, tal não significa que não tenha de dar apoio à sua filha posterior ao momento da consulta, sem que possua documento comprovativo.*
- 1.8. *O mesmo acontece relativamente ao dia 7 de Setembro, deste ano, que também teve de acompanhar sua filha.*
- 1.9. *Desde já se invoca para todos e os devidos efeitos legais, a prescrição de todas as faltas indicadas até 9 de Setembro de 2009, sendo que se os mesmos ocorreram, estão sempre relacionados com o necessário apoio a dar a sua filha.*
- 1.10. *No tocante às restantes faltas se é verdade que a respondente tem de dar tais faltas, a mesma ou avisa que vai faltar ou trás justificação sempre podendo a empresa proceder ao desconto das mesmas no*

*período das férias, de molde a não prejudicar a empresa e a tornar possível o apoio à mesma doente.*

- 1.11.** *O mesmo se diga relativamente ao dia 23 de Dezembro e às faltas do mês de Dezembro que se deveram sempre a ter de dar assistência a sua filha.*
- 1.12.** *É falso, que a respondente, dê tais faltas de forma voluntária e preconcebida, a trabalhadora possui uma situação particular de sua filha a que tem de dar resposta, sendo que esta sua filha está a ser criada por si, sem que o pai, que está em Cabo Verde, ajude.*
- 1.13.** *É pois totalmente falso o que se contem nos pontos 11, 12 e 13 da presente nota de culpa, bem assim como todas as restantes acusações que não estão localizadas no tempo e lugar de modo a que possibilitem à trabalhadora realizar a sua defesa individualizada.*
- 1.14.** *A conduta da respondente possui motivos justificados, que radicam na falta de saúde da sua filha e não podem dar origem à aplicação de uma sanção tão gravosa como o despedimento como se pretende na presente nota de culpa.*
- 1.15.** *Deve assim o presente processo ser arquivado com todas as devidas consequências legais, ponderada que seja a prova documental junta que se dá por reproduzida.*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1, 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.** Cumprindo a obrigação prevista na norma comunitária, a legislação portuguesa contempla especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao determinar que o despedimento das referidas trabalhadoras, por facto que lhes seja imputável, se presume feito sem justa causa (*vide*, nº 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro).
- 2.1.3.** Nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, 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 e o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.
- 2.1.4.** Assim sendo, por força da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho (*vide* alínea s) do nº 6 do artigo 12º da Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro), compete à CITE emitir o referido parecer, pelo que se torna necessário avaliar se, no caso *sub judice*, se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configuraria uma prática discriminatória por motivo de maternidade.
- 2.1.5.** Dispõe o n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho que 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, e acrescenta o n.º 3 do mesmo preceito que na apreciação da justa causa, deve atender-se, no 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 se mostrem relevantes.

**2.1.6.** Considera a entidade empregadora que o comportamento da Trabalhadora Arguida consubstancia justa causa de despedimento, por desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores e ainda por faltas não justificadas ao trabalho.

**2.1.7.** Assim a entidade empregadora pretende despedir com justa causa a trabalhadora arguida por alegadamente ter praticado comportamentos culposos e intencionais de gravidade extrema, os quais tornam imediata e praticamente impossível a persistência do vínculo laboral assente em faltas frequentes ao serviço, sem comunicação, prévia ou posterior a superiores hierárquicos ou gerência e que se sucedem com inusitada frequência.

**2.1.8.** Na verdade, a trabalhadora arguida vem acusada de ter faltado injustificadamente, no ano de 2009 nos dias 5 e 12 de Julho, 20 e 21 de Julho (no dia 20 faltou ao serviço todo o dia, tendo apenas justificação para o período das 14h às 15h30m e no dia 21 faltou todo o dia possuindo apenas justificação para o período das 8h 16m às 9h 46m), no dia 7 de Setembro (esteve no hospital entre as 10h e as 12h, faltando o dia todo), no dia 23 de Novembro (faltou toda a jornada laboral quando somente esteve com a filha em consulta médica das 13h30m às 15h15m) e nos dias 15 e 27 de Dezembro.

**2.1.9.** Também se pode constatar pela nota de culpa e é a própria entidade empregadora que expressamente alega (artigo 6º da Nota de Culpa) que a maior parte das ausências foram justificadas.

- 2.1.10.** Com efeito, em face dos elementos constantes do processo, não parece que o comportamento da trabalhadora, se possa considerar de tal forma grave e que pelas suas consequências, torne impossível a subsistência da relação laboral – só com algum esforço se registou 8 faltas injustificadas durante o Ano de 2009, uma vez que as restantes foram justificadas com Baixa passada pela Segurança Social.
- 2.1.11.** Tal situação não implica automaticamente justa causa de despedimento da trabalhadora, nos termos da alínea g) do n.º 2 do artigo 351º do Código do Trabalho, dado que, para que tal se considere, é necessário que se verifiquem os requisitos da justa causa, ou seja, é necessário demonstrar que o comportamento culposo da trabalhadora, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, nos termos do n.º 1 do referido preceito legal, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízos ou risco.
- 2.1.12.** Não está devidamente demonstrado nos autos e em nenhuma circunstância que tenha sido avisada da possibilidade da instauração de processo disciplinar caso continuasse a faltar sem apresentar a respectiva justificação.
- 2.1.13.** De facto, a entidade empregadora, em face do número de ausências justificadas, não alega nem demonstra ter avisado a trabalhadora arguida de que o número de faltas alegadamente injustificadas, que se iam acumulando ao longo do ano de 2009, poderia levar ao seu despedimento com justa causa, pelo que não se afigura que o comportamento da trabalhadora, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 2.1.14.** Importa ainda referir que, nos termos do n.º 1 do artigo 49º do Código do Trabalho, *O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar*



*assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.*

- 2.1.15.** Constituí entendimento pacífico na doutrina que (...) *muito mais do que a simples correspondência objectiva com modelos de comportamento enunciados na lei, importa a apreciação dos mesmos à luz das circunstâncias em que os mesmos ocorreram, do nível social e cultural da infractora, ora arguida, do seu meio de trabalho, e de demais circunstâncias susceptíveis de convencerem da impossibilidade de subsistência da relação de trabalho.* (Acórdãos Supremo Tribunal de Justiça, de 17.7.1978; AD, 314.º - 284, de 23.06.1988; AD, 324.º - 1579, de 11.10.1995.).
- 2.1.16.** 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 considera a prova realizada.
- 2.1.17.** O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário.
- 2.1.18.** Assim, a presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo 63º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.
- 2.1.19.** A trabalhadora vem acusada de ter incorrido em faltas injustificadas.
- 2.1.20.** Como já tivemos o ensejo de acima referir, tem sido entendimento dos Tribunais que este: (...) *comportamento previsto, na alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, faltas não justificadas ao*

*trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou riscos, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas, não implica a verificação automática da justa causa de despedimento, impondo-se averiguar do preenchimento da cláusula geral contida no n.º 1 do mesmo preceito. Acórdão do STJ, de 15-02-2006 (Proc. 05S2844).*

- 2.1.21.** Seguindo este entendimento, 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, nomeadamente faltas não justificadas ao trabalho que, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, atinjam em cada ano civil cinco seguidas ou dez interpoladas.
- 2.1.22.** Numa primeira leitura dessa norma é-se tentado a admitir que, ante a literalidade da dita, o legislador se ficou pela exigência da simples materialidade do comportamento do trabalhador para integrar a noção de justa causa de despedimento, nos casos de as faltas injustificadas atingirem, em cada ano civil, as 5 seguidas ou as 10 interpoladas (prescindindo da existência/demonstração de qualquer prejuízo ou risco para a empresa). Quer a doutrina quer a jurisprudência vêm entendendo que assim não é, tornando-se também necessário demonstrar que o comportamento do trabalhador, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 2.1.23.** Assim, no caso específico da alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º, haverá mera desvalorização do elemento prejuízo (real ou potencial) na apreciação da gravidade dos factos, mas não se exclui a relevância do grau de culpa nem o alcance de outros factores de gravidade, como os respeitantes à prevenção especial e geral. Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 15.05.2008, Processo n.º 1007/06.OTTCBR.C1, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

- 2.1.24.** Não obstante, a trabalhadora, em resposta à nota de culpa, admitiu genericamente que faltou por motivos de saúde da sua filha, de 14 anos de idade, que é possuidora de uma doença – síndrome epiléptico.
- 2.1.25.** Muito embora, sem concretizar cabalmente a que faltas se reporta, a trabalhadora admitiu que *entrega o comprovativo médico do tempo que dura a consulta, tal não significa que não tenha de dar apoio à sua filha posterior ao momento da consulta, sem que possua documento comprovativo.*
- 2.1.26.** É uma verdade que os trabalhadores estão legalmente obrigados ao dever de assiduidade e pontualidade (alínea *b*) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho) e ao dever de comunicação de faltas, nos termos do artigo 253.º do Código do Trabalho.
- 2.1.27.** No entanto, não resulta prova, no âmbito do presente processo, em como a trabalhadora não tenha, de facto, comunicado ao empregador as ausências (por motivo de saúde e/ou de assistência à sua filha), nem que a empresa lhe tenha exigido prova dos factos, eventualmente, invocados para justificação, nomeadamente por escrito, como decorre do n.º 1 do artigo 254.º do Código do Trabalho.
- 2.1.28.** Tal como ficou suficientemente demonstrado, ao longo do presente parecer, a objectividade implícita na alínea *g*) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho, apenas isenta a entidade empregadora de provar qualquer prejuízo ou risco.
- 2.1.29.** Assim, ainda que se admita que o comportamento da trabalhadora possa, eventualmente, ser passível de censura por parte da entidade empregadora, não resulta comprovado o grau de culpa que implique a impossibilidade de manutenção do vínculo laboral por perda

irremediável da necessária confiança por que se devem pautar as relações laborais.

**2.1.30.** Neste sentido, não é suficiente a mera comprovação de 10 ou mais faltas interpoladas e injustificadas, ao longo do ano civil, até porque, no caso em concreto, não ultrapassou as 8 faltas interpoladas e alegadamente injustificadas e porquanto de acordo com o nº1 do artigo 49º do Código do trabalho poderia faltar **até 30 dias por ano.**

**2.1.31.** Deveriam, igualmente, ter sido provados os restantes requisitos para existência de justa causa, que justificassem a aplicação da sanção mais gravosa prevista no artigo 328.º do Código do Trabalho.

**2.1.32.** Encontrando-se a trabalhadora grávida, não é possível, neste caso, considerar tal facto como não discriminatório por motivo de maternidade

#### **POR OUTRO LADO,**

**2.1.33.** A entidade empregadora acusa igualmente a trabalhadora arguida de falta de zelo, diligencia e obediência no exercício das suas funções, bem como de ter ameaçado expressamente de pancadaria a responsável da cozinha, só não tendo chegado a vias de facto em resultado da intervenção do Gerente, Sr. ...

**2.1.34.** É de salientar que em face dos factos descritos na nota de culpa, não se demonstra que a trabalhadora arguida tenha alguma vez violado o dever de respeitar e de tratar com urbanidade e probidade o seu empregador, os seus superiores hierárquicos, os seus companheiros de trabalho ou as pessoas que se relacionem com a empresa, nem que tenha deixado de cumprir as ordens ou instruções do empregador.

- 2.1.35.** Com efeito, a entidade empregadora não prova que, alguma vez tenha repreendido a trabalhadora arguida, em face da violação grave dos seus deveres, como refere na nota de culpa.
- 2.1.36.** 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 351º do Código do Trabalho.
- 2.1.37.** Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.
- 2.1.38.** Face ao quadro descrito, afigura-se como desproporcionada a sanção disciplinar do despedimento pois, com efeito, a aplicação de uma sanção mais leve enquadrar-se-ia, com maior justiça, na regra da proporcionalidade, prevista no n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho, podendo consubstanciar numa sanção abusiva, nos termos da alínea *d*) do artigo 331º do Código do Trabalho.
- 2.1.39.** Assim sendo, é de concluir 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 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.

- 2.1.40.** Por último a entidade empregadora não produziu qualquer prova documental ou testemunhal sobre as referidas acusações, conforme lhe competia, pois não basta alegar que a trabalhadora arguida violou os deveres de urbanidade e probidade, assiduidade e pontualidade, zelo e diligência, respeito pelas ordens e instruções do empregador respeitantes a execução e disciplina do trabalho. É necessário comprová-lo.
- 2.1.41.** Por sua vez, a entidade empregadora faz menções genéricas da trabalhadora ora arguida, nomeadamente advertências anteriores relativamente aos alegados comportamentos e atitudes, mas nada prova sobre estas eventuais referências. Ora cabe exactamente à entidade empregadora o ónus de provar os factos legitimadores da alteração da prestação laboral que pretende impor. Não o fazendo, não configura violação grave passível de medida tão grave/culposa de tal forma que torne imediata e praticamente impossível a relação de trabalho.
- 2.1.42.** O Direito à segurança no emprego consagrado no artigo 53º da constituição da República Portuguesa cede quando a permanência do trabalhador na empresa ponha em causa a existência ou a eficácia da estrutura produtiva por acto culposo ou ilegítimo seu.
- 2.1.43.** Assim, por via do princípio da proporcionalidade, é preciso ponderar de um lado a gravidade das faltas e de outro lado a graduação das sanções.
- 2.1.44.** A gravidade mede-se pela infracção em si, pelas consequências em que ocorreu a sua prática e pelo grau de culpabilidade do agente. Está em causa o apuramento do eventual juízo de censurabilidade da conduta de uma trabalhadora grávida.

Neste sentido,

- 2.1.45.** São requisitos da justa causa de despedimento: um elemento subjectivo – traduzido no comportamento culposo do trabalhador, por acção ou omissão – um elemento objectivo – traduzido na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho; e o nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade, aferido segundo critérios de objectividade e de razoabilidade.
- 2.1.46.** Entendido o despedimento como a pena capital do direito disciplinar laboral, a sua aplicação só é legítima quando a gravidade da falta o legitime.
- 2.1.47.** Afigura-se que a sanção despedimento é manifestamente desadequada quer aos factos praticados, quer às circunstâncias envolventes, quer ainda ao facto de a entidade empregadora não ter quantificado o eventual prejuízo em valores, ao ponto de considerar o comportamento da trabalhadora, ora arguida, como tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Com efeito:

- 2.1.48.** Como já aqui foi referido, a entidade empregadora não apresentou depoimentos de testemunhas ou documentos que comprovem as acusações que imputa à trabalhadora, constantes dos artigos da nota de culpa.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** A entidade empregadora não apresentou depoimentos de testemunhas ou documentos que comprovem as acusações que imputa à trabalhadora, constantes dos pontos da nota de culpa, não realizando no processo disciplinar a prova que lhe competia.

**3.2.** Face ao exposto, e considerando que a Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro, proíbe o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, salvo nos casos excepcionais não relacionados com a gravidez (cfr. n.º 1 do artigo 10.º), que a legislação portuguesa prevê que o despedimento das referidas trabalhadoras se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho), não tendo sido ilidida tal presunção, e que a aplicação de tal sanção, no caso *sub judice*, configuraria uma discriminação por motivo de maternidade, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 11 DE MARÇO DE 2010**