



PARECER N.º 8/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, 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
Processo n.º 1042 – DG/2010

I – OBJECTO

- 1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu, em 16 de Dezembro de 2010, da instrutora do processo disciplinar nomeada pela ... – Produtos Farmacêuticos, S.A. (...), pedido de parecer prévio com vista ao despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, ..., titular da categoria profissional de Delegado de Informação Médica.
- 1.2. Em anexo ao pedido de parecer, a entidade enviou fotocópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora.
- 1.3. O processo disciplinar foi precedido de procedimento prévio de inquérito, tendo em 30/07/2010 a ... tido conhecimento de suspeitas de infracções disciplinares eventualmente imputáveis a ..., ... (“...”) e ... (“...”).
- 1.4. Informa a empresa que “uma vez que tais infracções careciam de ser investigadas, por deliberação datada de 30.07.2010 foi decidido abrir um procedimento prévio de inquérito, sendo nomeados instrutores ..., ..., ... e ...



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.5.** No dia 28/10/2010, foi elaborado o relatório final do processo de inquérito por parte da instrutora, nos termos do qual a mesma propôs a instauração de processo disciplinar com intenção de despedimento contra ..., ... e ...
- 1.6.** Mostra o processo que por deliberação datada de 15.11.2010, a ... decidiu instaurar processo disciplinar com intenção de despedimento aos trabalhadores ..., ... e ..., bem como suspendê-los preventivamente do exercício das funções sem prejuízo da respectiva remuneração.
- 1.7.** Por carta datada de 15/11/2010, a ... notificou a Arguida da nota de culpa contra si deduzida.
- 1.8.** A trabalhadora arguida recebeu a Nota de Culpa em 22 de Novembro de 2010 que a entidade empregadora lhe enviou, tendo sido igualmente notificada da suspensão preventiva até à decisão do processo disciplinar, na qual refere, nomeadamente, o seguinte:

“Em 13.01.2004, a Arguida celebrou com a ... um contrato de trabalho, tendo-se obrigado a exercer a sua actividade profissional por conta e sob a direcção da ...”.

“A ... é uma sociedade que se dedica à promoção e comercialização de medicamentos e produtos de saúde”.

“A ... promove e comercializa, entre outros, o medicamento ...”.

“O medicamento ..., que contém as substâncias activas ... e ..., destina-se ao tratamento da diabetes de tipo II”.

“A diabetes é uma doença crónica”.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

“O ... é um medicamento sujeito a receita médica”.

“O ..., na dosagem de 50mg/1000mg, embalagem de 60 comprimidos revestidos por película, foi lançado em Portugal em Julho de 2008, tendo actualmente uma quota de mercado que ronda os 14%”.

“Esse mesmo medicamento, na dosagem de 50mg/850mg, foi lançado em Portugal em Setembro de 2008”.

“O ..., em qualquer destas dosagens, beneficiava, até à data de entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 106-A/2010, de 1 de Outubro (ou seja, 2 de Outubro de 2010), de um regime de comparticipação de 95% - Escalão A”.

“Os pensionistas, cujo rendimento total anual não exceda 14 vezes a retribuição mínima mensal garantida em vigor no ano civil transacto ou 14 vezes o valor do indexante dos apoios sociais em vigor, beneficiam de um regime especial de comparticipação”.

“Ao abrigo de tal regime, a comparticipação do Estado no preço dos medicamentos integrados no Escalão A é acrescida de 5%”.

“Na prática, significava isto que, até à data de entrada em vigor do citado Decreto-Lei e nos termos do mesmo, o medicamento ... era comparticipado a 100%, sendo dispensado na farmácia ao utente pensionista, munido da correspondente receita médica, sem que este tivesse de desembolsar qualquer valor”.

“A ..., à semelhança do que ocorre na generalidade das empresas da indústria, tem instituído um sistema de atribuição de bónus quadrimestral às equipas de vendas”.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

“Para efeitos da atribuição e determinação do montante do bónus, a ... definiu objectivos mensais e quadrimestrais de vendas”.

“Deste modo, para que a equipa de vendas seja elegível para a atribuição de bónus é necessário que tenha sido atingido, pelo menos, 100% dos objectivos mensais e quadrimestrais definidos pela ..., sendo o valor do bónus incrementado em função da ultrapassagem daqueles objectivos”.

“A equipa de vendas da ... encontra-se dividida por diversos territórios a nível nacional”.

“Um desses territórios é o "T19" que abrange as áreas de Amadora e arredores: Algueirão - Mem Martins, Queluz, Cacém, Belas, Casal de Cambra, Rio de Mouro, Albarraque”.

“A equipa afecta ao T19 é actualmente composta por ... ("..."), ... ("...") e a Arguida, todos trabalhadores da ...”.

“O medicamento ... é o único produto promovido por esta equipa que beneficiava de um regime especial de comparticipação de 100%, para os pensionistas”.

“A ... celebrou com a ... - Produtos Farmacêuticos Unipessoal, Lda. ("...") um contrato de prestação dos serviços de divulgação e promoção das especialidades farmacêuticas comercializadas pela ...”.

“A ... celebrou com a ... - Promoção de Produtos Farmacêuticos, Lda. ("...") um contrato de prestação dos serviços de divulgação e promoção das especialidades farmacêuticas comercializadas pela ...”.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

“A ... celebrou com a ... Portugal, Lda. ("...") um contrato de prestação de serviços de divulgação e promoção das especialidades farmacêuticas comercializadas pela ...”.

“No que ao T19 diz respeito, a ... afectou à prestação dos serviços a sua trabalhadora ... ("...").”

“Por seu turno, nesse mesmo território, a ... afectou à prestação dos serviços o seu trabalhador ... ("...").”

“Por fim, e também no T19, a ... afectou à prestação dos serviços a sua trabalhadora ... ("...").”

“O T19 é supervisionado por ... ("...").”

“... é Team Leader da equipa do T19”.

“Desde o início do ano de 2010, e sensivelmente até ao final do primeiro semestre de 2010, têm-se verificado, no território T19, constantes e sucessivos "picos" de vendas do ...”.

“Com efeito, de acordo com os relatórios de vendas apresentados relativamente ao primeiro semestre de 2010, verifica-se que, mensalmente, as vendas deste medicamento apresentavam-se baixas e inferiores aos objectivos definidos pela ... no início do mês, subindo súbita e inexplicavelmente no final do mês”.

“Tais subidas de vendas permitiam ultrapassar os objectivos mensais e quadrimestrais de vendas definidos pela ...”.

“O que, por seu turno, determinava o pagamento dos prémios aos membros da equipa do T19”.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

“De acordo com o apurado, tais "picos" de vendas resultaram de um processo criado em torno da venda deste produto”.

“..., ..., a Arguida, ... e, mais tarde, ... associaram-se nesse processo”.

“Esta associação foi implementada desde o início da comercialização do ... em Portugal, ou seja, desde meados de 2008”.

“Tal processo consistia na obtenção, junto de alguns centros de saúde, de cópias de cartões de utentes do Serviço Nacional de Saúde com a indicação "RT", ou seja, pensionistas, cujo rendimento total anual não exceda 14 vezes a retribuição mínima mensal garantida em vigor no ano civil transacto ou 14 vezes o valor do indexante dos apoios sociais em vigor, os quais, como vimos, beneficiam de um regime especial de participação”.

“As cópias dos cartões de utentes foram obtidas por ... e por ...”.

“De seguida, as cópias dos cartões foram distribuídas entre ..., ..., a Arguida, ... e, mais tarde, ...”.

“Com efeito, ... apenas foi afectada ao T19 em Outubro de 2009, tendo sido associada a este processo em finais de Abril de 2010”.

“Na posse dos cartões, ..., ..., a Arguida, ... e ... solicitavam a prescrição de receitas médicas de ...”.

“De modo a evitar a duplicação do mesmo pedido ao mesmo médico, os membros da equipa partilhavam entre si a identificação dos médicos a quem tinha sido solicitada a prescrição médica”.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

“Na posse das receitas médicas, os membros da equipa aviavam-nas pessoalmente nas farmácias, sem que despendessem qualquer quantia com o medicamento e face ao regime especial de comparticipação acima descrito”.

“Posteriormente, na posse das embalagens do ... aviadas, os membros da equipa desfaziavam-se das mesmas”.

“Uma vez que a dose recomendada de ... é de um comprimido, duas vezes por dia (um de manhã e outro à noite) e tendo em conta que as embalagens comercializadas contêm 60 comprimidos, só poderiam ser objecto de prescrição médica 12 caixas (1 caixa por mês) por ano e por utente”.

“Por esse motivo, em conluio com os restantes membros da equipa já identificados, ... mantinha um registo do número de receitas passadas por utente, de modo a controlar que o número de receitas não ultrapassaria o número de embalagens adequado ao tratamento”.

“Com uma periodicidade tendencialmente semanal, os membros da equipa do T19 encontravam-se para distribuição dos cartões de utente, das receitas médicas e do produto ... obtido”.

“O procedimento acima descrito foi desenvolvido pelos membros da equipa do território T19 em absoluto conluio, com uma organização conjunta”.

“Tal procedimento foi implementado com total desconhecimento da ... e completamente à margem dos procedimentos por esta instituídos”.

“Através deste processo, os membros da equipa de vendas do território T19, ou seja, ..., ..., a Arguida, ... e ... visavam não só atingir - de forma



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

ilícita - os objectivos de vendas fixados pela ..., como também alcançar - de modo ilícito - patamares de prémios mais elevados”.

“Desta forma, com o comportamento acima descrito, a Arguida violou os deveres legais e contratuais a que se encontra adstrito enquanto trabalhador da ...”.

“Na verdade, o comportamento da Arguida revela claramente a violação dos seus deveres de (i) realizar o trabalho com zelo e diligência; de (ii) cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução e disciplina do trabalho; e de (iii) promover e executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, causando à ... prejuízos pecuniários significativos e colocando em causa o próprio desenvolvimento da actividade da empresa, nos termos previstos, respectivamente, nas alíneas c), e) e h) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho”.

“Mais acresce que o comportamento da Arguida é susceptível de gerar responsabilidade criminal e contra-ordenacional”.

“Atento o exposto, a conduta do Arguido, ao proceder da forma descrita é grave, revelando uma clara violação da confiança que lhe foi depositada e que é essencial e determinante em qualquer relação laboral”.

“No caso concreto, a violação da confiança é especialmente agravada tendo em atenção as funções desempenhadas pelo Arguido, as quais implicam a funções de confiança e de contacto directo com a classe médica e farmacêutica, essencial ao desenvolvimento da actividade da ..., sendo a Arguida, muitas vezes a única face visível da ...”.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

“Nesse sentido, uma especial relação de confiança é estabelecida entre si e a ... que, nesse contexto do contacto com entidades externas, vê a Arguida investida como um seu representante.”

“Atenta a tónica que tem de ser colocada no elemento confiança, a especial censurabilidade dos factos acima descritos provocou uma crise irreversível na necessária relação de confiança que tem de existir entre a ... e o Arguido”.

“A conduta da Arguida é inadmissível e intolerável, representando uma clara e grave violação dos deveres a que está adstrito no desenvolvimento da sua relação laboral, o que é revelador da impossibilidade de subsistência da relação de trabalho”.

“No caso concreto, a violação da confiança é especialmente agravada tendo em atenção as funções desempenhadas pela Arguida, as quais implicam a funções de contacto com entidades externas, bem como de representação diária da ... nos contactos por si estabelecidos”.

“Este comportamento culposos da Arguida, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, abalando e destruindo a confiança que entre o empregador e o trabalhador presidiu à celebração do contrato de trabalho”.

“Nos termos conjugados dos n.ºs 1, 2 e 3 alíneas a) e e) do artigo 351º do Código do Trabalho, tal comportamento constitui justa causa de despedimento, sendo, essa a intenção da ...”.

- 1.9.** Na resposta à Nota de Culpa, em 29 de Novembro de 2010, a trabalhadora arguida alega, sucintamente, que:



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

“A presente nota de culpa, na maioria dos seus itens está eivada de irregularidades insanáveis que produzem a sua nulidade insuprível”.

“Toda a acusação deve conter de forma circunstanciada os factos que são imputados à trabalhadora arguida”.

“Entendendo-se por descrição circunstanciada dos factos o relato das ocorrências que constituem as infracções disciplinares do trabalhador a punir, com indicação das condições de tempo, modo e lugar em que se verificam, para que a arguida possa compreender os factos imputados, para se poder defender”.

“No caso em apreço, a nota de culpa contém, apenas, acusações vagas e genéricas e não factos devidamente localizados no tempo e no espaço”.

“E essa descrição circunstanciada dos factos, do modo, tempo e lugar e de quem foi o seu autor, não se verifica no caso, nomeadamente nos artigos 28º ao 42º e 44º ao 48º da nota de culpa”.

“Não quer no entanto a arguida deixar de genericamente responder a alguns princípios indiciados”.

“À arguida são imputados factos, embora falsos, que genericamente e de acordo com a acusação, que consta da nota de culpa, se podem resumir ao seguinte:”

"A Arguida em conluio com outros arguidos trabalhadores, obtinham cópias de cartões de utentes do Serviço Nacional de Saúde com indicação "RT", e com estes cartões solicitavam a prescrição de receitas médicas de ..., adquirindo depois nas farmácias embalagens desse medicamento, sem despenderem por isso, qualquer quantia e



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

“aumentando assim as vendas do medicamento em causa, e com isso a entidade empregadora pagaria aos arguidos trabalhadores prémios de produtividade”.

“Ora, nada disto corresponde à verdade, sendo falsas todas as acusações, que são imputadas à arguida”.

“Por outro lado, as acusações formuladas à arguida, na presente nota de culpa, por se tratar de acusações genéricas, determinam a nulidade da nota de culpa e todo o processo disciplinar”.

“Nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa previsto no art. 351º, o empregador comunica por escrito ao trabalhador a intenção de proceder ao seu despedimento com justa causa, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados (art. 353º do CT)”.

“A nota de culpa é a peça fundamental do procedimento disciplinar, na medida que é através dela que se dá a conhecer ao trabalhador o conteúdo da acusação que impende sobre ele”.

“É a nota de culpa que delimita os contornos da decisão disciplinar do empregador, pois não poderão aí ser invocados factos não constantes da nota de culpa (art. 357º, nº 4 do CT). Dai a exigência da descrição circunstanciada dos factos”.

“Razão pela qual, desde sempre se tem entendido (quer pela Jurisprudência, quer pela doutrina) que a nota de culpa deverá indicar as circunstâncias de tempo, modo e lugar em que os factos ocorreram, não respeitando a lei, a nota de culpa de conteúdo genérico, vago ou conclusivo”.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

“Ora, na nota de culpa enviada pela entidade empregadora à trabalhadora arguida, os factos imputados, são apenas factos genéricos, vagos e imprecisos, ou conclusivos, que não permitem à arguida, uma defesa totalmente cabal e eficaz”.

“Na verdade, perante as acusações, que lhe são imputadas, ainda que falsas, era necessário, que os factos descrevessem, as datas em que foram praticados, o local, e o modo preciso, como ocorreram”.

“O que no caso concreto não se verifica”.

“Bem como, e pela natureza dos factos genericamente apresentados, seria necessário, indicar na nota de culpa, quem foram os colaboradores, da arguida, uma vez que se trata de factos, cuja prática seria impossível, sem a colaboração de funcionários de Centros de Saúde, Médicos e Farmacêuticos”.

“Pelo que ao arguida, perante a descrição dos factos que lhe são imputados e por os mesmos não corresponderem à verdade, mais uma vez, reafirma a sua falsidade”.

“Pois, nunca participou, em nenhuma "associação", com os seus colegas, com vista á obtenção de cartões e com base nestes, a obtenção de receitas do medicamento ..., para posterior aquisição nas farmácias”.

“Aliás é extraordinário, que a entidade empregadora, venha fazer estas "absurdas" acusações”.

“Até porque, a serem verdade, as genéricas e vagas acusações que constam da nota de culpa, e como já se disse e reafirma são falsas, porque razão, não são indicados os nomes dos centros de saúde,



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

inclusive dos funcionários, dos Médicos e das farmácias, pois todos eles, teriam obrigatoriamente de colaborar, na tal, alegada "associação".

“É que até hoje, que se saiba, a prescrição é um acto próprio dos médicos e só a estes, está reservado o direito à prática de tais actos”.

“Na verdade, nenhuma destas pessoas e/ou entidades consta da nota de culpa, porque as acusações são falsas e destituídas de fundamento”.

“E assentam, seguramente, em declarações falsas, efectuadas por pessoas, sem qualquer credibilidade e com objectivos inconfessáveis, mas que facilmente, se poderão descortinar”.

“Aliás, a falta de consistência das acusações, é de tal forma, que se pretende fazer crer que os alegados comportamentos da arguida e seus colegas visava a obtenção de prémios, devido ao aumento de vendas”.

“Ora, acontece que a arguida sempre teve prémios, na empresa”.

“Quanto aos picos de vendas são absolutamente normais, nas épocas, que são descritos”.

“O período de análise de vendas sendo semanal, e nos termos em que é feito, sabe a entidade empregadora muito bem, que o último período de análise do mês, envolve mais dias de análise, logo maior número de embalagens vendidas, relativamente às semanas anteriores, sempre foi assim”.

“Razão pela qual, só por má-fé, se pode tentar fazer uma ligação de que os picos de vendas no final do mês eram consequência, dos alegados (ainda que falsos) comportamentos da Arguida”.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

“Por último e reafirmando a falsidade das acusações formuladas na nota de culpa, diga-se o seguinte”.

“A Arguida, é funcionária da empresa desde 13.01.2004, ou seja, há mais de 6 anos”.

“Ao longo de mais de 6 anos, ao serviço da empresa sempre teve um comportamento exemplar e sem mácula, nunca tendo sido alvo de qualquer processo disciplinar”.

“Granjeou junto dos seus colegas e superiores hierárquicos, prestígio e consideração, pela sua dedicação à empresa e pela sua competência”.

“Junto da classe médica, ao longo de quase 7 anos, defendeu e prestigiou o nome da sua entidade empregadora”.

“Como é possível a empresa acreditar em falsas declarações, apresentadas por alguém, estranha à empresa, e que de certo modo é concorrente, com a trabalhadora arguida, no que ao seu posto de trabalho diz respeito, em detrimento da credibilidade das afirmações da arguida de outros trabalhadores, que negam peremptoriamente as acusações que lhe são feitas e quando nenhuma prova das mesmas é apresentada, por quem fez tais declarações falsas”.

“Com agravante de essas acusações, se limitarem, às declarações de uma pessoa, que apenas pretende, que os arguidos sejam despedidos, para deixar caminho livre à sua eventual contratação, para o lugar de algum deles”.

“Pois, nenhuma prova dessas difamatórias acusações, é apresentada”.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

“A Arguida em função das acusações ainda que vagas e genéricas, tem-se sentido vexada e humilhada, junto dos seus colegas de empresa e de profissão”.

“Pois, são vários os comentários, negativos, que já se fazem ouvir, no meio, que como se sabe, devido à natureza das funções desempenhadas, qualquer notícia desta natureza rapidamente circula por toda a indústria farmacêutica”.

“Mas, não só pela Indústria farmacêutica, pois também já e do conhecimento da classe médica, o que tem causado grande desconforto”.

“As acusações, que constam do presente processo, disciplinar, são acusações, que ofendem a sua honra e prestígio, bem como o seu bom nome e põe em causa o prestígio profissional adquirido ao longo de quase 7 anos de profissão”.

“Por outro lado, a arguida está grávida, e desde que foi alvo, destas infundadas e falsas acusações, tem vindo a piorar o seu estado de saúde, nomeadamente já teve necessidade de recorrer a ajuda psiquiátrica”.

“Estando de baixa clínica, pois tudo isto lhe tem causado, distúrbios psicológicos, que poderão estar a por em causa a sua gravidez, que é uma gravidez de alto risco, devido aos seus antecedentes”.

“Assim, a arguida sempre cumpriu com zelo, dedicação, total empenho e profissionalismo, as funções para as quais foi contratada”

“Cumprindo nomeadamente com todos os seus deveres para com a entidade empregadora”.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

“Pelo que, não se verifica por parte do arguida a violação de nenhum dever, decorrente da sua relação laboral com a entidade empregadora”.

“Bem como nenhum comportamento foi praticado pela arguida que possa constituir a prática de qualquer infracção disciplinar e muito menos se verifica qualquer tipo de comportamento que pela sua gravidade e consequências possa por em causa a relação de trabalho e possa constituir justa causa de despedimento”.

“Face ao exposto e sem mais considerandos, aplicação de qualquer sanção será considerada abusiva com as legais consequências, pelo que o presente processo disciplinar deverá ser de imediato arquivado, quer por se verificar uma nulidade insuprível, quer em qualquer caso, por o mesmos carecer e ser desprovido de todo e qualquer fundamento”.

- 1.10. No presente processo foram ouvidas 5 testemunhas arroladas pela entidade empregadora.
- 1.11. A última diligência processual é datada de 15 de Dezembro de 2010 e corresponde ao Relatório Final e respectivo Despacho do processo disciplinar.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Directiva é expressamente



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

referido que: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual directa em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adoptar medidas de protecção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*

- 2.2.** É, pois, jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias¹ que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) 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.
- 2.3.** Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres 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 regalias².
- 2.4.** Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro³, determina uma

¹ Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00.

² N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

³ O Código do Trabalho transpõe para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

especial protecção no despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece 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 a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental se presume feito sem justa causa.

- 2.5.** Importa ainda salientar que, no termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe, *Fundamentos gerais da ilicitude de despedimento, (...) o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial. Em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.*
- 2.6.** Desta forma, e por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, sob a epígrafe Competências próprias e de assessoria, 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.
- 2.7.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos⁴. A nota de culpa delimita o objecto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como

ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação), nos termos da alínea o) do artigo 2.º Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

⁴ Artigos 339.º, 351.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 a prova realizada.

2.8. 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, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.

2.9. Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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 sejam relevantes (artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

2.10. Na análise do preenchimento dos requisitos de justa causa importa aludir ao entendimento expresso pelos nossos tribunais superiores e pela doutrina. Refira-se, assim, a título exemplificativo, o que a este respeito se diz no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 30.09.2009 (Processo n.º 09S623)⁵: *O artigo 396.º n.º 1 do Código do Trabalho de 2003 – aqui aplicável* ⁶ – *define o conceito de “justa causa” de despedimento, promovido pela entidade patronal, como o “...comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e*

⁵ Acórdão disponível em www.dgsi.pt.

⁶ O normativo sobre noção de justa causa de despedimento é, no Código do Trabalho de 2009, o artigo 351.º, n.º 1. Este artigo é o aplicável ao caso em análise e comporta a mesma redacção do seu antecessor referido no Acórdão citado.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”. (...)

Assim – e tal como já acontecia no regime anterior – a transcrita noção legal de “justa causa” pressupõe a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- um comportamento culposo do trabalhador, violador dos deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, que seja grave em si mesma e nas suas consequências;*
- um nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.*

Na ponderação sobre a gravidade da culpa e das suas consequências, importará considerar o entendimento de um “bonus pater familias”, de um “empregador razoável”, segundo critérios de objectividade e de razoabilidade, em função das circunstâncias de cada caso em concreto.

Por outro lado, cabe dizer que o apuramento da “justa causa” se corporiza, essencialmente, no segundo elemento acima referenciado: impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação de trabalho.

Relativamente à interpretação desta componente “objectiva” da justa causa, continua a ter plena validade o entendimento firmado no regime anterior:

- a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral deve ser reconduzida à ideia de “inexigibilidade” da manutenção vinculística;*
- exige-se uma “impossibilidade prática”, com necessária referência ao vínculo laboral em concreto;*
- e “imediata”, no sentido de comprometer, desde logo e sem mais, o futuro do contrato.*

Para integrar este elemento, torna-se necessário fazer um prognóstico sobre a viabilidade da relação contratual, no sentido de saber se ela contém ou não, a aptidão e idoneidade para prosseguir a função típica que lhe está cometida (cf. Lobo Xavier in “Curso de Direito do Trabalho”, páginas 490 e segs.). (...)



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

É dizer, em suma:

- que o conceito de justa causa pressupõe sempre uma infracção, ou seja, uma violação, por acção ou omissão, de deveres legais ou contratuais, nestes se incluindo os deveres acessórios de conduta derivados da boa fé no cumprimento do contrato;

- é sobre essa actuação ilícita que deve recair um juízo de censura ou de culpa e a posterior ponderação sobre a viabilidade de subsistência, ou não, do vínculo contratual.(...)

A este propósito, a doutrina e a jurisprudência vêm sublinhando o papel da confiança no vínculo laboral, acentuando a forte componente fiduciária da respectiva relação.

Concretamente, o S.T.J. tem reiteradamente afirmado que, ao quebrar-se a confiança entre o empregador e o trabalhador, deixa de existir o suporte mínimo para a manutenção dessa relação: porque o contrato de trabalho assenta numa base de recíproca confiança entre as partes, se o comportamento do trabalhador de algum modo abala e destrói essa confiança, o empregador interioriza legitimamente a dúvida sobre a idoneidade futura da sua conduta.

Também Batista Machado (in R.L.J., 118º, 330 e segs.) salienta que “...o núcleo mais importante de violações do contrato, capazes de fornecer justa causa à resolução, é constituído por violações do princípio da leal colaboração imposto pelo ditame da boa fé. Em termos gerais, diz-se que se trata de uma quebra da “fider” ou da base de confiança do contrato (...). Esta é afectada quando se infringe o dever de leal colaboração, cujo respeito é necessário ao correcto implemento dos fins prático-económicos a que se subordina o contrato”.

Também Lobo Xavier acentua o relevo da confiança mútua, afirmando que integra justa causa, o “...comportamento que vulnera o pressuposto fiduciário do contrato” (in “Da justa causa de despedimento no contrato de trabalho”, 1965, página 162).



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

No mesmo Acórdão refere-se que: *IX- O dever de lealdade corresponde a uma obrigação acessória de conduta conexcionada com a má fé, que pode ter conteúdo positivo ou negativo, sendo que entre as obrigações de conteúdo negativo perfila-se a de não subtrair bens do empregador e por identidade manifesta, a de não se apropriar de valores que lhe seriam devidos; sendo subjacente ao dever de lealdade o valor absoluto da honestidade, de nada releva o valor concreto da apropriação.*

Em sentido idêntico, refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 31.10.2007 (Processo n.º 07S2885)⁷ que: (...) *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 da entidade empregadora, carácter das relações entre as partes -, se conclua pela premência da desvinculação.*

Por conseguinte, o conceito de justa causa liga-se à inviabilidade do vínculo contratual, e corresponde a uma crise contratual extrema e irreversível.

Como se conclui no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 9.12.2008 (Processo n.º 0845580)⁸: *Conforme jurisprudência unânime (crf., por todos, os Ac. STJ, de 25.9.96, in CJ STJ, 1996, T 3º, p.228 e Ac. RC de 21.01.97, CJ 1997, T 1º, p. 30) e entendimento generalizado da doutrina, a existência de justa causa do despedimento depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:*

- um de natureza subjectiva, traduzido num comportamento culposo do trabalhador;

⁷ Acórdão disponível em www.dgsi.pt.

⁸ Acórdão disponível em www.dgsi.pt.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- e, outro, de natureza objectiva, que se traduz na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho e na existência de nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.

Quanto ao primeiro dos requisitos - comportamento culposo do trabalhador - o mesmo pressupõe um comportamento (por acção ou omissão) imputável ao trabalhador, a título de culpa (e não necessariamente de dolo), que viole algum dos seus deveres decorrentes da relação laboral.

É, também, necessário que o comportamento assuma gravidade tal que, segundo critérios de objectividade e razoabilidade, determine a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral, devendo para o efeito atender-se aos critérios previstos no art. 396º, n.º 2, do CT⁹, que impõe que se atenda ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes.

Quanto à impossibilidade prática de subsistência da relação laboral, a mesma verifica-se por deixar de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento da relação laboral, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, de tal modo que a subsistência do vínculo laboral representaria uma exigência desproporcionada e injusta, mesmo defronte da necessidade de protecção do emprego, não sendo no caso concreto objectivamente possível aplicar à conduta do trabalhador outras sanções, na escala legal, menos graves que o despedimento. Diz Monteiro Fernandes, in *Direito do Trabalho*, 8ª Ed, Vol. I, p. 461, que se verificará a impossibilidade prática da manutenção do contrato de trabalho sempre que não seja exigível da entidade empregadora a manutenção de tal vínculo por, face às circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações pessoais e patrimoniais que ele

⁹ Actual artigo 351º, n.º 3 do Código do Trabalho de 2009. Este artigo é o aplicável ao caso em análise e comporta redacção idêntica ao artigo referido no Acórdão citado.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

implica, representem uma insuportável e injusta imposição ao empregador.

Conforme jurisprudência do STJ (de entre outra, a acima citada), tal impossibilidade ocorrerá quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, porquanto a exigência de boa-fé na execução dos contratos (artº 762º do C.C.) reveste-se, nesta área, de especial significado, uma vez que se está perante um vínculo que implica relações duradouras e pessoais. Assim, sempre que o comportamento do trabalhador seja susceptível de ter destruído ou abalado essa confiança, criando no empregador dúvidas sérias sobre a idoneidade da sua conduta futura, poderá existir justa causa para o despedimento.

Quanto ao nexo de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposo do trabalhador. Importa, também ter presente que o despedimento, determinando a quebra do vínculo contratual, é a mais gravosa das sanções, envolvendo a sua aplicação um juízo de adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infracção – cfr. art. 367º do CT.¹⁰

- 2.11.** Atendendo ao exposto e analisando o caso em concreto, a entidade empregadora acusa a trabalhadora “Arguida em conluio com outros arguidos trabalhadores, obtinham cópias de cartões de utentes do Serviço Nacional de Saúde com indicação "RT", e com estes cartões solicitavam a prescrição de receitas médicas de ..., adquirindo depois nas farmácias embalagens desse medicamento, sem despenderem por isso, qualquer quantia e aumentando assim as vendas do medicamento em causa, e com isso a entidade empregadora pagaria aos arguidos trabalhadores prémios de produtividade”.

¹⁰ Actual artigo 330º do Código do Trabalho de 2009.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.12.** Ora, de acordo com a nota de culpa, a trabalhadora é acusada de ter violado os deveres legais e contratuais, designadamente os deveres de realizar o trabalho com zelo e diligência; de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes á execução e disciplina do trabalho; e de promover e executar os actos tendentes á melhoria da produtividade da empresa, causando à ... prejuízos pecuniários significativos e colocando em causa o próprio desenvolvimento da actividade da empresa, nos termos previstos, respectivamente, nas alíneas c), e) e h) do nº 1 do artigo 128º do Código do Trabalho.
- 2.13.** Alega ainda entidade empregadora que o comportamento da Arguida é susceptível de gerar responsabilidade criminal e contra-ordenacional.
- 2.14.** A conduta da Arguida, ao proceder da forma descrita é grave, revelando uma clara violação da confiança que lhe foi depositada e que é essencial e determinante em qualquer relação laboral.
- 2.15.** Assim, de acordo com a nota de culpa, a violação da confiança é especialmente agravada tendo em atenção as funções desempenhadas pela Arguida, as quais implicam a funções de confiança e de contacto directo com a classe médica e farmacêutica, essencial ao desenvolvimento da actividade da ..., sendo a Arguida, muitas vezes, a única face visível da ...
- 2.16.** No caso em análise, conclui a entidade empregadora que o comportamento culposo da Arguida, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, abalando e destruindo a confiança entre o empregador e o trabalhador presidiu à celebração do contrato de trabalho.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.17.** É de salientar que em face dos factos descritos na nota de culpa e no que tange à prova testemunhal, não se demonstra que a Trabalhadora arguida tenha alguma vez violado o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias e promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.
- 2.18.** Com efeito, a entidade empregadora não alega nem prova que, alguma vez tenha repreendido a trabalhadora arguida, em face da violação grave dos seus deveres, como refere na nota de culpa.
- 2.19.** Cabendo ao empregador provar o alegado comportamento culposo da trabalhadora, a sua gravidade e consequências, determinantes da imediata impossibilidade da subsistência da relação de trabalho, deveria apresentar documentação específica que de forma inequívoca comprovasse tais alegações.
- 2.20.** Na verdade, não integra o processo remetido à CITE prova que permita estabelecer o necessário nexos causal entre o comportamento da trabalhadora, tal como configurado pelo empregador, o grau de culpa e, por fim, a impossibilidade de manutenção da relação laboral.

POR OUTRO LADO,

- 2.20.1.** 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.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.20.2.** 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.
- 2.20.3.** 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 da trabalhadora arguida (lactante), 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.
- 2.20.4.** 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, previstos nas alíneas c), e) e h) do n.º 1 do artigo 128º do Código do Trabalho. É necessário comprová-lo.
- 2.20.5.** Por sua vez, a entidade empregadora faz menções genéricas da Trabalhadora ora arguida 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.
- 2.20.6.** Afigura-se que a sanção despedimento é manifestamente desadequada quer aos factos praticados, quer às circunstâncias



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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.

- 2.20.7.** De igual modo, importa atender a que a entidade empregadora apenas alega mas não comprova eventuais queixas efectuadas por elementos exteriores à empresa relativos à conduta da trabalhadora, o que eventualmente poderia ter feito, designadamente, e a título exemplificativo, juntando os depoimentos dos respectivos funcionários dos Centros de Saúde, das farmácias e dos médicos que os testemunhasse.
- 2.20.8.** Ora, atendendo ao exposto, afigura-se como não demonstrada, de forma inequívoca, a alegada actuação culposa da trabalhadora, eventualmente geradora de uma absoluta necessidade de fazer fracturar a relação laboral. De salientar que o processo não reflecte de forma evidente consequências danosas nem eventual lesão grave dos interesses do empregador, directamente decorrentes da conduta da arguida, condições não dispensáveis para justificar a aplicação da mais gravosa das sanções laborais.
- 2.20.9.** Com efeito, a entidade empregadora não alega nem prova que, alguma vez tenha repreendido a Trabalhadora arguida, em face da violação grave dos seus deveres, como refere na nota de culpa.
- 2.20.10.** A entidade empregadora não apresentou depoimentos dos médicos nem das farmácias ou documentos específicos que comprovem cabalmente as acusações que imputa à trabalhadora, constantes da nota de culpa, não realizando no processo disciplinar a prova que lhe competia.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.21. Em bom rigor, quer a nota de culpa quer o relatório final e o despacho apresentados pela entidade empregadora não são documentos suficientemente elucidativos no sentido de demonstrarem de forma inequívoca que os factos imputados à trabalhadora tenham sido por ela efectivamente praticados e, muito menos, de forma culposa e com intenção dolosa, bem como não demonstram, manifestamente, os alegados prejuízos do empregador.

2.21.1. Assim, não ficou demonstrado 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 artigo 351º do Código do Trabalho.

2.21.2. Face ao exposto, 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.

2.21.3. Tendo em consideração os elementos que integram o processo, é de concluir que a entidade empregadora não logrou demonstrar, no caso vertente, a existência de uma situação excepcional, que constitua justa causa para aplicação da sanção de despedimento nos termos do artigo 351º do Código do Trabalho, não relacionado 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.



III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, considerando que a legislação portuguesa prevê que o despedimento de trabalhadora grávida se presume feito sem justa causa (nº 2 do artigo 63º do Código do Trabalho), e que a entidade empregadora não logrou ilidir a referida presunção, a CITE opõe-se ao despedimento da trabalhadora grávida ..., promovido pela ... - Produtos Farmacêuticos, S.A.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 5 DE JANEIRO DE 2011, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA, DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL