

PARECER N.º 27/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, 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 125 – DL/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 3.02.2012, a CITE recebeu da ..., Lda., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63.º 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. Compulsado os elementos constantes do Processo, verifica-se que a trabalhadora foi notificada, através do Ofício datado de 15/12/2011, com o seguinte teor:
- 1.3. “Serve a presente para lhe comunicar que foi decidido pela Gerência da empresa instaurar um procedimento prévio de inquérito, com vista à elaboração de uma nota de culpa, com o objectivo de proceder ao seu despedimento com justa causa, nos termos do disposto nos artigos 351.º, 354.º, n.º 2, 352.º e 353.º, todos do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro)”.

- 1.4. “Com efeito, devido a uma reclamação de um Cliente e à rescisão do contrato por parte de outro, chegaram ao nosso conhecimento vários factos relacionados com a sua conduta profissional que indiciam violação grave e culposa dos deveres a que está obrigada, concretamente os de obediência, lealdade, de zelo e diligência, e de não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique a empresa”.
- 1.5. “Surpreendida com os factos supra descritos, que mais uma vez se refere são de uma enorme gravidade, a empresa precisa, no entanto, de confirmá-los e efectuar as diligências apropriadas à averiguação da responsabilidade de V. Exa. pelo que decidiu proceder a uma investigação preliminar, com vista ao apuramento concreto e circunstanciado de todos os factos, para elaboração fundamentada da Nota de Culpa”.
- 1.6. “Acresce que, verificando-se que condutas que foram imputadas a V. Exa. prejudicaram já gravemente a atividade da empresa, a Gerência entendeu, também, suspendê-la preventivamente, sem perda de retribuição, do exercício das suas funções por temer que a sua presença na empresa possa constituir entrave a uma investigação preliminar rigorosa e porque, encontrando-se a relação de confiança altamente afectada, temer que a sua conduta lhe provoque prejuízos patrimoniais ainda mais graves”.
- 1.7. A Nota de Culpa, que a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida, refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.7.1. Que “o presente procedimento foi instaurado nos termos do disposto no artigo 353.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, contra a trabalhadora ..., sendo intenção da Instaurante proceder ao seu despedimento com justa causa”.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.7.2.** “Devido a uma reclamação de um cliente e à rescisão do contrato por parte de outro, chegou ao conhecimento da Instaurante vários factos relacionados com a conduta profissional da Trabalhadora-Arguida que indiciavam violação grave e culposa dos deveres a que estava obrigada, concretamente, os de obediência, lealdade, zelo, diligência e de não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique a empresa”.
- 1.7.3.** “Avaliada a situação, ao abrigo do disposto no artigo 352.º do Código do Trabalho, a Instaurante decidiu no dia 15 de Dezembro de 2011”:
- 1.7.4.** “Instaurar um procedimento prévio de inquérito, com o objectivo de confirmar os factos supra descritos e efectuar as diligências apropriadas à averiguação dos motivos e do grau de culpa da Trabalhadora-Arguida, por forma a poder fundamentar, discriminada e circunstanciadamente, a presente Nota de Culpa;”
- 1.7.5.** “Suspender preventivamente a Trabalhadora Arguida do exercício das suas funções sem perda de retribuição”.
- 1.7.6.** “A Trabalhadora-Arguida foi notificada desta decisão através de carta registada com aviso de recepção, entregue a 16 de Dezembro de 2011”.
- 1.7.7.** “(...) A Trabalhadora-Arguida não é representante sindical e não se encontra constituída qualquer comissão de trabalhadores”.
- 1.7.8.** “ A Trabalhadora-Arguida não é, presentemente, trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, nos termos do art.º 36.º do CT”.
- 1.7.9.** “A acusação que se move contra a Trabalhadora-Arguida na presente Nota de Culpa é feita nos termos e com os fundamentos seguintes”:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.7.10.** “A Trabalhadora-Arguida foi contratada pela Instaurante no dia 1 de Abril de 2010, e detém a categoria profissional de Senior Consultant”.
- 1.7.11.** “A Trabalhadora-Arguida desenvolve a sua actividade no escritório da Instaurante sito na Rua ..., em Lisboa”.
- 1.7.12.** “A Trabalhadora-Arguida está adstrita à realização das seguintes funções: desenvolvimento e implementação de Planos Estratégicos de Comunicação; criação de processos de assessoria mediática e comunicação interna; gestão de Clientes, Organização de eventos, elaboração de conteúdos e outros materiais informativos e apresentação de relatórios mensais de actividade”.
- 1.7.13.** “O período normal de trabalho da Trabalhadora-Arguida é de quarenta horas semanais, distribuídas por cinco jornadas diárias de oito horas cada, cujo início e termo são definidas pela Instaurante”.
- 1.7.14.** “Actualmente, atendendo a que a Trabalhadora-Arguida usufrui de 2 horas de dispensa para aleitação no final de cada jornada diária, o seu horário de trabalho" é das 9h00 às 16h30, com intervalo para almoço das 13h00 às 14h30”.
- 1.7.15.** “A Trabalhadora-Arguida nunca foi objecto de qualquer processo disciplinar ao serviço da Instaurante”.
- 1.7.16.** “A Trabalhadora-Arguida tem exercido a sua actividade sem a devida diligência, atenção, interesse, competência e lealdade”.
- 1.7.17.** Relativamente à relação com os clientes da Instaurante “têm demonstrado o seu descontentamento em relação ao trabalho prestado pela Trabalhadora-



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Arguida, o que se tem repercutido, por um lado, nas relações comerciais entre a Instaurante e os seus clientes e, por outro lado, necessariamente, no bom nome comercial da Instaurante”.

1.7.18. “O Cliente ..., solicitou um Press Release (PR) na reunião de 6 de Outubro de 2011, às 14h30”.

1.7.19. “A Trabalhadora-Arguida tinha a seu cargo a gestão deste cliente”.

1.7.20. “Através do cliente, a Instaurante teve conhecimento do e-mail que foi enviado àquele, na pessoa da Dra. ..., Directora de Comunicação, pela Trabalhadora-Arguida, a 28 de Outubro de 2011 (uma Sexta-feira), à tarde, no qual a Trabalhadora-Arguida referiu que teria de enviar o PR na próxima semana, isto porque não lhe estaria a sair nada de jeito e estaria sem inspiração”.

1.7.21. “Deste modo, volvidas 3 semanas, a Trabalhadora-Arguida ainda não tinha enviado o PR da nova imagem”.

1.7.22. “Sendo que, na Segunda-feira seguinte ao envio do e-mail, a Trabalhadora-Arguida gozaria um dia de férias e na Terça-feira seguinte era feriado nacional”.

1.7.23. “Na verdade, a Trabalhadora-Arguida só procedeu ao envio do PR no dia 3 de Novembro de 2011, quase 1 mês depois de ter sido solicitado”.

1.7.24. “Ora, esta atitude da Trabalhadora-Arguida não se coaduna com a postura da Instaurante enquanto empresa responsável e profissional”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.7.25.** “Por um lado, a Trabalhadora-Arguida não se coibiu de demonstrar a sua incompetência/ineficiência, o mesmo é dizer, da Instaurante, ao enviar o já referido e-mail”.
- 1.7.26.** “Por outro lado, o Press Release já seguiria com atraso muito significativo em relação à data em que foi solicitado”.
- 1.7.27.** “Cliente ... – Este cliente contratou os serviços da Instaurante durante todo o ano de 2011, para que esta desenvolvesse o trabalho acordado até ao final desse mesmo ano”.
- 1.7.28.** “A Trabalhadora-Arguida era a única colaboradora da Instaurante que trabalhava directamente com o cliente, dado que, como consultora de comunicação, era responsável pelo trabalho e operacionalização do Plano de Comunicação aprovado”.
- 1.7.29.** “Acontece que, na reunião entre o cliente e a Instaurante, a 3 de Novembro de 2011, de manhã, o cliente transmitiu-lhe que iriam rescindir o contrato”.
- 1.7.30.** “Intenção esta que se mostrou irredutível!”
- 1.7.31.** “Na sequência da reunião tida de manhã, nessa mesma tarde, o cliente enviou e-mail, formalizando tal intenção”.
- 1.7.32.** “Fundamentando tal decisão, o cliente refere que "Foram algumas as acções empreendidas em conjunto, várias delas com bastante sucesso e outras onde denotámos alguma dificuldade de diversificação de conteúdos, bem como de conseguirem evidenciar o factor diferenciador da notícia. Na generalidade, consideramos que poderia ter havido um maior dinamismo e pró-actividade da ... com vista à eficácia da dinâmica RP da ..., sendo esta

uma referência efectuada no sentido construtivo de poderem melhorar esse aspecto em situações futuras”.

1.7.33. “O cliente reportou-lhe um conjunto de factos, que esta desconhecia, e que, por essa via, ficou a conhecer”.

1.7.34. Por um lado, eram várias as suas queixas quanto à qualidade do português escrito utilizado pela Trabalhadora-Instaurante nos trabalhos que por ela entregues”.

1.7.35. “Ora, se tal facto é passível de censura a qualquer cidadão comum, em relação a uma Consultora de Comunicação é inaceitável”.

1.7.36. “Por outro lado, reportou-lhe o cliente que havia solicitado, pelo menos, por duas vezes, em Agosto de 2011, uma reunião com a Trabalhadora-Arguida, para uma sessão de formação, cujo objectivo seria o de tomar conhecimento detalhado sobre o portfólio de produtos e respectiva dinâmica comercial da marca e, conseqüentemente, melhorar o nível da escrita e qualidade do trabalho desenvolvido”.

1.7.37. “Todavia, a despeito das solicitações do cliente, esta reunião não ocorreu”.

1.7.38. “Nem nunca a Trabalhadora-Arguida havia mencionado à Instaurante tal solicitação!”

1.7.39. “Tomou, igualmente, conhecimento da seguinte sucessão de envios de PR”.

1.7.40. “Através de e-mail do dia 12 de Outubro de 2011, às 13:47, dirigido à Trabalhadora-Arguida, o cliente referiu que o conteúdo da Press Release "estava com pouco detalhe/informação e que poderá ser "encorpado em

termos de conteúdo”. Mais referiu, em nota a esse mesmo e-mail, que “Gostaria ainda de referir que, pessoalmente tenho a sensação que todas as produções mais recentes de PR da ... são pouco consistentes em termos de informação e com alguma falta de corpo no conteúdo. Neste sentido, penso que este é um eixo de melhoria evidente e gostaria de perceber da vossa parte uma reflexão para este facto e para que em conjunto possamos definir o plano de acção”.

- 1.7.41.** “Apesar da Trabalhadora-Arguida ter melhorado a versão anteriormente enviada ao cliente, o seu descontentamento manteve-se, conforme expresso em e-mail enviado à Trabalhadora-Arguida, a 12 de Outubro de 2011, às 19:46 min, ‘(...) mas não sentimos ainda que o conteúdo faça de facto a diferença e seja na verdade notícia”.
- 1.7.42.** “A Trabalhadora-Arguida, no dia 13 de Outubro de 2011, às 12:46, enviou, por e-mail, outra versão do PR”.
- 1.7.43.** “Após esta sucessão de versões, por e-mail de 27 de Outubro de 2011, às 8:23, o cliente transmitiu à Instaurante, na pessoa da Trabalhadora-Arguida, que “relativamente a este PR, não vamos avançar com a vossa proposta, por considerarmos que em termos de conteúdo não conseguiram chegar ao objectivo pretendido”
- 1.7.44.** “Mais soube a Instaurante que, mesmo estando o cliente a trabalhar consigo, devido à fraca qualidade do texto desenvolvido pela Trabalhadora-Arguida, este contratou os serviços de outra agência”.
- 1.7.45.** “A decisão do cliente de pôr fim à relação comercial que tinha com a Instaurante, decisão que se deveu ao descontentamento pelo trabalho desta,

é imputável à Trabalhadora-Arguida, que não exerceu com a competência devida as suas funções”.

- 1.7.46.** “Aparte tudo o referido, cumpre não olvidar que a Trabalhadora-Arguida era a única colaboradora da Instaurante que trabalhava directamente com o cliente, dado que, como consultora de comunicação, era responsável pelo trabalho e operacionalização do Plano de Comunicação aprovado”.
- 1.7.47.** “Portanto, a dificuldade de diversificação de conteúdos, o défice de dinamismo e pró-actividade a que alude o cliente no e-mail em que transmitiu a cessação do contrato, dizem respeito ao trabalho da Trabalhadora-Arguida”.
- 1.7.48.** “Cliente ... o cliente acordou com a Instaurante o desenvolvimento de seis meses de trabalho de comunicação, com início a 15 de Setembro de 2011”.
- 1.7.49.** “A Trabalhadora-Arguida, como consultora de comunicação, ficou responsável pela operacionalização e implementação do projecto”.
- 1.7.50.** “A Instaurante e o cliente tiveram uma reunião no dia 15 de Dezembro de 2011. Nessa reunião teve a Instaurante conhecimento que o referido plano de comunicação não foi implementado”.
- 1.7.51.** “Se esta situação já é, de si, grave, esta assume ainda maior gravidade pelo facto de, até à reunião, a Trabalhadora-Arguida ter sempre transmitido, internamente, à sua Directora de Comunicação, que o cliente não quer avançar com as acções que tinham sido aprovadas”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.7.52.** “Assim, além da Trabalhadora-Arguida não ter executado, como deveria, o trabalho que lhe estava afecto, para cúmulo, mentiu à Instaurante sobre a razão da não execução desse trabalho”.
- 1.7.53.** “Ora, como não foram cumpridas as acções que deveriam ter sido efectuadas nos últimos 15 dias do mês de Setembro de 2011 e no mês de Outubro de 2011, as quais tiveram de ser agendadas para Novembro de 2011, Dezembro de 2011 e Janeiro de 2012, o cliente recusa-se a pagar as facturas relativas a meio do mês de Setembro de 2011 e Outubro de 2011, tendo solicitado uma nota de crédito”.
- 1.7.54.** “Na verdade, o cliente apenas pagou o mês de Novembro de 2011, mês em que outra consultora já estava a trabalhar com este”.
- 1.7.55.** “Em relação às facturas de Setembro e Outubro de 2011, a Instaurante, conforme referido, terá de enviar uma nota de crédito no valor de € 3.228,75 (IVA já incluído), arcando, assim, com este prejuízo”.
- 1.7.56.** “Atendendo ao sucedido, a intenção do cliente era deixar de trabalhar com a Instaurante”.
- 1.7.57.** “Contudo, após a reunião tida no dia 15 de Dezembro de 2011, e somente na sequência de promessa feita pela aqui Instaurante de reforçar a sua equipa de trabalho, é que o cliente não cessou a sua relação comercial com a Instaurante”.
- 1.7.58.** “Cliente ... Este cliente contactou a Instaurante para desenvolver uma Proposta de Assessoria de Imprensa que maximize por um período temporal de relevo mediático a presença dos seus produtos e serviços nos órgãos de comunicação social”.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.7.59.** “A Instaurante apresentou um conjunto de soluções, com um plano de trabalho para três meses (Setembro, Outubro e Novembro de 2011) aprovado pelo cliente”.
- 1.7.60.** “A Trabalhadora-Arguida ficou responsável pela implementação do projecto”.
- 1.7.61.** “Na reunião tida com o cliente, na manhã do dia 22 de Dezembro de 2011, reunião esta com o objectivo de fazer um balanço do trabalho realizado pela Trabalhadora-Arguida, constatou a Instaurante que, do Plano aprovado pelo cliente para o período de trabalho referido, apenas foi realizada uma acção, a “Divulgação ...”, e, mesmo essa, foi realizada de forma incompleta e diversa da que consta no documento”.
- 1.7.62.** “Além do que, nunca foi entregue ao cliente um Relatório Mensal de Resultados, quando estava acordada a apresentação de um documento por mês”.
- 1.7.63.** “Aliás, soube a Instaurante que a única acção realizada, nem sequer foi concretizada pela Trabalhadora-Arguida, mas sim por uma outra colega, Marta Albuquerque, a pedido da própria Trabalhadora-Arguida, por esta não estar habituada a fazer um comunicado deste género”
- 1.7.64.** “Assim, a Instaurante terá de trabalhar os próximos meses de Janeiro e Fevereiro de 2012 para realizar todas as acções não executadas pela Trabalhadora-Arguida, sob pena de, se não o fizesse não receberia as duas avenças mensais em falta, de Novembro e Dezembro de 2011, no valor total de € 1.968,00, com IVA.

- 1.7.65.** “Nos últimos seis meses de 2011, a Trabalhadora-Arguida tinha a seu cargo a gestão de uma carteira de clientes composta por ... (contrato anual), ... (contrato anual), ... (contrato pontual), ... (contrato de três meses) e ... (contrato de seis meses)”.
- 1.7.66.** “Esta carteira de clientes corresponde a uma média normal para um Consultor Sénior, como é o caso da Trabalhadora-Arguida”.
- 1.7.67.** “Da ausência da Trabalhadora-Arguida – A Trabalhadora-Arguida, na tarde de 15.12.2011, ausentou-se do trabalho, só avisando da sua ausência, por e-mail (cfr. doc. 6 que ora se junta e cujos factos se dão por integralmente reproduzidos), na própria manhã da ausência”.
- 1.7.68.** “Nesse e-mail, que foi enviado às 10h00, a Trabalhadora-Arguida informa que, nessa mesma tarde, a seguir à hora do almoço, não trabalhará para ir à Festa de Natal no colégio da filha ...”.
- 1.7.69.** “Essa falta, por não se encontrar dentro das legalmente previstas como justificadas, foi considerada injustificada”.
- 1.7.70.** “Das mensagens na rede social Facebook durante o horário de trabalho - Durante o seu horário de trabalho, enquanto estava ao serviço da Instaurante, a Trabalhadora-Arguida tem publicado várias mensagens, de carácter pessoal, na sua página pessoal da rede social Facebook”.
- 1.7.71.** “A título de exemplo, no mês de Novembro e Dezembro (doc. 5, que ora se junta e cujos factos se dão por integralmente reproduzidos)”.
- 1.7.72.** “A Instaurante teve conhecimento desta situação dado que a Trabalhadora-Arguida é amiga, na rede social Facebook, dos representantes da

Instaurante, pelo que o mural daquela está aberto e livremente disponível para consulta”.

- 1.7.73.** “Do Direito – Com os comportamentos supra descritos, que se foram sucedendo e acumulando, a Trabalhadora-Arguida violou os deveres contratuais principais e acessórios a que se obrigou por força do contrato de trabalho que celebrou com a Instaurante”.
- 1.7.74.** “Na verdade, a Trabalhadora-Arguida violou os deveres genéricos a que se obrigou pela celebração do contrato de trabalho, mais concretamente os deveres previstos nas alíneas b), c), f), g) e h) previstos no art.º 128.º do Código do Trabalho, ou seja: “Comparecer ao serviço com zelo e diligência”; “Realizar o trabalho com zelo e diligência” “Guardar lealdade ao empregador”, “Velar pela (...) boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador” “Promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa”.
- 1.7.75.** “Verifica-se, na verdade, e sem qualquer sombra de dúvida, que as referidas infracções disciplinares, pela sua gravidade e consequências, constituem justa causa de despedimento”.
- 1.7.76.** “Nos termos do disposto no n.º 2 do art. 487.º do Código Civil (ex vi do art. 351.º do C.T.), a graduação do comportamento culposo deve ser feita de acordo com o critério objectivo ali vertido: segundo a diligência média exigível a um trabalhador daquele tipo, nos termos em que se desenvolve a relação laboral e atendendo às circunstâncias do caso concreto”.
- 1.7.77.** “No presente caso, a Trabalhadora-Arguida bem sabia que a sua conduta não era conforme aos deveres contratuais assumidos aquando da celebração do contrato de trabalho”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.7.78.** “Pelo que, a Trabalhadora-Arguida não actuou com a diligência média exigível a um trabalhador da sua categoria profissional e grau de responsabilidade”.
- 1.7.79.** “Com as condutas supra descritas, a Trabalhadora-Arguida violou os deveres laborais a que está obrigado, nomeadamente, adoptando um comportamento muito grave e culposo que pela sua gravidade e consequências, tornou imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho quebrando, de forma irremediável, a confiança que deve presidir às relações laborais”.
- 1.7.80.** “É pois, evidente que os comportamentos da Trabalhadora-Arguida (a sucessão e o acumular de "episódios") que motivaram a instauração do presente processo disciplinar, constituem justa causa de despedimento”.
- 1.7.81.** “Pelo que, a provar-se a acusação que lhe foi formulada, será a Trabalhadora-Arguida ... punida com a sanção de despedimento sem indemnização”.
- 1.8.** Na Resposta à Nota de Culpa, enviada em 16/01/2012, a trabalhadora arguida refuta as acusações que lhe são imputadas pela entidade empregadora e refere, nomeadamente e em síntese, o seguinte:
- 1.8.1.** “O preliminarmente redigido sob o ponto 2 da nota de culpa fica impugnado nos termos gerais e de acordo com toda a resposta que se oferece em seguida”.
- 1.8.2.** “É falso que a Instaurante tenha decidido no dia 15 de Dezembro de 2011 instaurar um procedimento prévio de inquérito, pois na verdade o que se

passou na manhã deste dia foi, isso sim, um despedimento ilícito e sem qualquer formalismo dos procedimentos exigidos, dado que a Trabalhadora foi expulsa verbalmente do seu local de trabalho”.

- 1.8.3.** “Esta expulsão foi feita a frente de vários colegas de trabalho, em tom alto e sonante, humilhando-a, referindo que era "incompetente e ineficiente", e tendo-lhe sido dito directamente que estava despedida e que tinha de sair imediatamente das instalações da Instrutora/Instaurante”.
- 1.8.4.** “Concretamente com o dia anterior, pois a Entidade Empregadora, no dia 14/12/2011, na pessoa do seu gerente ..., por email endereçado a Trabalhador, pelas 15h:12m, deixou bem caracterizado este despedimento sem procedimento que lhe suceda, ao afirmar escrevendo ‘Seja qual for o cenário por ti escolhido, o próximo dia 16 de Dezembro será o teu último dia em funções na empresa’”.
- 1.8.5.** “Do que decorre que este despedimento da trabalhadora é ilícito, porque na verdade não foi precedido do respectivo procedimento disciplinar (art. 381º al. c) do CT)”.
- 1.8.6.** “A formal instauração do procedimento prévio de inquérito e a suspensão preventiva da Trabalhadora, na hora de almoço do dia 15 de Dezembro de 2011, somente se verificou após a expulsão descrita nos anteriores artigos 3 e 4, ou seja, serviu para tentar camuflar um anterior despedimento ilícito, porque não precedido do obrigatório processo disciplinar”.
- 1.8.7.** “É também falso que a Trabalhadora não seja ‘lactante’, pois aquela é mãe de uma criança que atingiu a idade de um ano no passado dia 09/01/2012 e amamenta a mesma, o que aliás está auto confessado na nota de culpa, sob o ponto 13, constituindo factos assentes para todo o ulterior processado”.

- 1.8.8.** “Daqui decorrendo igualmente a ilicitude do despedimento que na verdade se concretizou no passado dia 14/ 12/2011, em obediência ao art. 381º al. d) do CT, pois nenhum parecer prévio foi pedido e emitido pela entidade competente na área da Igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”.
- 1.8.9.** “Aliás, durante este hiato temporal a Trabalhadora Respondente encontrava-se no estado de grávida, tendo sido sujeita à exposição dos venenos colocados para desinfestar o local”.
- 1.8.10.** “Não se podendo ainda olvidar, as restantes circunstâncias que atentam à total falta de condições de higiene e que se verificam no actual local de trabalho, pois é recorrente não haver sequer papel higiénico, não haver sabonete para lavar as mãos, nem toalhas para as limpar, ao que acresce a falta de luminosidade e a falta de aquecimento no inverno e excesso de calor no verão (...)”.
- 1.8.11.** “Assim, a Instaurante tem violado o direito à prestação do trabalho em condições de segurança, higiene e saúde da Trabalhadora, bem como a sua obrigação de assegurar que aquelas condições sejam aptas ao desenvolvimento do trabalho, o que encerra contra-ordenação muito grave”.
- 1.8.12.** “Relativamente aos “factos imputados – Relação com o Clientes”, alega a trabalhadora arguida que “o alinhado sob o ponto 16 sofre de patente ambiguidade e subjectivismo, pois não são enumerados os “Clientes da Instaurante” que supostamente demonstraram descontentamento em relação ao trabalho prestado pela trabalhadora, bem como ficou por descrever quais os concretos efeitos repercutidos” nas relações comerciais e no bom nome comercial da Instaurante”.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGOCOMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.8.13.** “Perante esta evidente e falta de descrição circunstanciada dos factos imputados à Trabalhadora, este procedimento é inválido (art. 382.º, n.º 2, al. a) do CT)”.
- 1.8.14.** “No que diz respeito ao Cliente ..., alega a trabalhadora que “na reunião de 06/10/2011 com esta Cliente foram só solicitados diversos “press release” e não um único como agora se quer fazer crer sob o ponto 17 da nota de culpa, bem como pela Cliente foram identificadas várias acções que pretendia mediatizar durante três meses de relação comercial com a Empresa Instaurante”.
- 1.8.15.** “E desde aquela data (06/10/11) até ao dia 31/10/2011 pela Trabalhadora foram feitos diversos “press releases” e enviados para e imprensa, tendo havido várias notícias publicadas pelos mais variados meios de comunicação social”.
- 1.8.16.** “Esta realidade é verificável na rede da Entidade Instaurante, requerendo-se como diligência de prova (art. 355.º n.º 1 do CT) que seja junto a este processo os documentos de trabalho preparados para a Cliente ... e que são acessíveis na rede da Instaurante, bem como cópia de cada uma das diferentes publicações do trabalho nos diversos meios de comunicação”.
- 1.8.17.** “Embora se desconhecendo, porque não devidamente descrito ou circunstanciado qual o “press releases” que a Instaurante se refere sob o ponto 17, a verdade é que no dia 31/10/2011, em resposta ao email que Trabalhadora enviou à Cliente ..., esta respondeu “Não tem problema nenhum”, bem como aproveitou para introduzir novos elementos que entendeu serem adequados a constar e a contribuir para o “press releases” a apresentar”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.8.18.** “Tudo sem descurar que a Instaurante sob o ponto 21 é manifesta no entendimento de que os Trabalhadores não devem gozar o seu direito a férias, nem aos dias de descanso obrigatório (feriados nacional), o que constitui contra-ordenação grave”.
- 1.8.19.** “Mais releva ainda que o suposto “press releases” que estará em causa seria realizado por várias fases e estendia-se durante os meses de Outubro, Novembro e Dezembro, pelo que o envio no dia 03/11/2011 não tem o significado de desleixo ou atraso muito significativo, atribuído na nota de culpa” (“quase um mês depois de ter sido solicitado” sob os pontos 22 e 25)”.
- 1.8.20.** “Sendo ainda de relevo acrescentar que, nunca a ... colocou qualquer urgência na realização do “press releases”, além de que até à data da expulsão da trabalhadora, o “press release” sobre a nova imagem das caixas – prenda ainda não tinham sido aprovado pela ..., o que bem demonstra que nenhum atraso houve na realização das tarefas incutidas à Respondente.
- 1.8.21.** “A Trabalhadora tem uma postura de responsável e profissional em nada inferior a qualquer outro trabalhador da Instaurante e a comprovar tal atente-se que foi desde logo contratada como “sénior Consultant”, além de que foi escolhida pelos seus dois sócios porque os mesmos conheciam o seu valioso mérito de trabalho”.
- 1.8.22.** “Quanto aos epítetos injuriosos redigidos em 24 da nota de culpa (“incompetência/ineficiência”) oportunamente se requererá o apuramento da responsabilidade criminal pelos seus autores, já que são inadmissíveis, por desadequados, grosseiros e falsos”.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.8.23.** “Quanto ao Cliente ...” a trabalhadora arguida “impugna os factos descritos sob os pontos 26 a 31, 33 a 40, 42 (primeira parte) e 45 a 48, conforme em seguida se articula”.
- 1.8.24.** “A Respondente somente começou a trabalhar com a ... em meados do mês de Agosto do ano de 2011, pois esta empresa foi-lhe atribuída somente no dia 28/07/2011, dia em que a Respondente entrou de férias e assim se manteve durante as duas próximas semanas”.
- 1.8.25.** “Daí que, a haver uma relação comercial anterior com a ..., é facto estranho à Respondente e que a esta não é imputável”.
- 1.8.26.** “Todo o trabalho desenvolvido pela Respondente era realizado em conjunto com a Directora de Comunicação da Instaurante (Sr^a ...), cabendo-lhe operacionalizar as iniciativas da ..., sendo estas coordenadas directamente pela identificada Directora”.
- 1.8.27.** “Acrescidamente, a ... no início do mês de Outubro do transacto ano de 2011 redesenhou o seu site, o que desde logo gerou uma adaptação dos trabalhos em desenvolvimento, como a trabalhadora comunicou à ..., em 06/10/2011, por e-mail das 16h 53m, com conhecimento à ..., ... e ...”.
- 1.8.28.** “Por outro lado, tratava-se de uma empresa que tinha três interlocutores distintos: ... para os eventos, ... para os editoriais e ..., nova directora de marketing para a área “corporate e marketing”, tendo coincido a sua entrada na ... com a atribuição da gestão deste Cliente à Respondente”.
- 1.8.29.** “Estranha-se que no dia 03/11/2011 “de manhã, o cliente transmitiu-lhe que iriam rescindir o contrato”, quando nesse mesmo dia, pelas 15h47m é pela ...

enviado um email à Instaurante a comunicar “a intenção de suspender a colaboração que existe” (vide doc. 2 anexo à nota de culpa)”.

- 1.8.30.** “É patente a falta de prova da rescisão do contrato, bem como que essa, eventualmente a existir, o que não se aceita, se deva a qualquer acto praticado pela Respondente, pois no e-mail junto à nota de culpa (Doc. 2), fica evidente a realização de acções “com bastante sucesso”.
- 1.8.31.** “Além de que, no dia 12 de Outubro de 2011, através de email enviado para o endereço electrónico da Respondente, da rede da ..., pelas 13h09m ficou reconhecido pela colaboradora da ..., ..., que a Respondente “Tem sido feito um bom trabalho”.
- 1.8.32.** “Este e-mail deve ser junto a este processo disciplinar, o que se requer como diligência de prova (art. 355.º n.º 1 do CT), pois a sua exclusão na panóplia de emails que constituem o Doc. 4 da nota de culpa somente poder querer evidenciar a vontade consciente e dolosa que a Instaurante tem em despedir sem justificação a Trabalhadora Respondente”.
- 1.8.33.** “Anota-se ainda que, a aceitação neste momento pela Instaurante dos vícios imputados pela ... no Doc. 2 da nota de culpa como justificativos da rescisão do contrato, o que a Respondente jamais aceita, bem como a sua imputação exclusiva à Respondente, é no mínimo estranha, pois nenhum conteúdo era enviado para a ... sem a aprovação pela coordenadora da ..., ..., ou seja, tudo projectado para a Cliente era previamente revisto”.
- 1.8.34.** “Além de que, é também minimamente injustificável que a ... rescinda um contrato no dia 03/11/2011, com as razões sustentadas no Doc. 2 junto à nota de culpa e no dia 07/11/2011 publique no Diário de Notícias o editorial

elaborado pela Respondente (documento que se requer seja junto a estes autos do processo Disciplinar)”.

- 1.8.35.** “Se a Instaurante contactou ou não a ... não é um facto pessoal da Respondente e como tal esta não tem obrigação de conhecer, ficando nesses precisos termos impugnados”.
- 1.8.36.** “Redigir na nota de culpa que a ... “reportou-lhe um conjunto de factos” – facto 34 – e em seguida não os descrever apresenta-se como total falta de “descrição circunstanciada” e como tal, também por este motivo o procedimento é inválido (artigo 382.º, n.º 2, al. a) do CT)”.
- 1.8.37.** “Sendo de acrescentar que, a ... nada por ter relatado à Instaurante que não fosse do seu conhecimento, pois todos os contactos entabulados com aquela foram dados a conhecer à ..., por meio da sua coordenadora de comunicação ..., via email (“CC”))”.
- 1.8.38.** “No mesmo conceito legal de falta de “descrição circunstanciada” dos factos imputados se insere as ditas existentes “queixas quanto à qualidade do Português” – 35 – pois a Respondente escreve correctamente e sem erros e foi política (regra de trabalho ordenada) da Instaurante a adopção do novo acordo ortográfico, o que a ... confessou não ser muito do seu agrado, comunicando-o à ..., quer por meio da respondente, quer do anterior gestor da Cliente (...) e ainda da Coordenadora de Comunicação”.
- 1.8.39.** “Pelo que, a qualidade do Português” como fundamento de “rescisão” só pode ser imputável à Instaurante”.
- 1.8.40.** “Como já aludido, a qualidade, eficiência, rigor e competência da Respondente na realização do trabalho que lhe era atribuído sempre foi

meritório e como tal foi contratada como Consultora de comunicação sénior, pois os dois gerentes da Instaurante bem conheciam aquelas suas características de trabalho, dado que a Respondente antes trabalharam, além de que a Trabalhadora exerce este “mister” há 12 (doze) anos consecutivos”.

- 1.8.41.** “Estranha-se que a Instaurante baseie a prova do facto aludido em 37 no Doc. 3 junto, pois do mesmo nada é evidenciável que o sustente. Processo e materialmente, em termos factuais, esta prova (quanto a esse facto) inexistente”.
- 1.8.42.** “Além de que, o Doc. 3, junto com a Nota de Culpa, não é fiel ao original, nem sequencial de todos os acontecimentos, dado que foi dele retirado a imediata resposta da Trabalhadora dada alguns minutos após ao email recebido a ... pelas 11h26m e ainda a resposta da ..., que após ler o comunicado de imprensa aprovado pela ... confessou “estou a ser esclarecido internamente” – e-mails estes que se requer sejam juntos a este processo”.
- 1.8.43.** “E ainda com relevo, alude-se que a Coordenadora de Comunicação da ..., ..., deu ordens expressas à Respondente que não deveria reunir com a ..., pois além de já terem anteriormente reunido com ela, essa reunião não era produtiva e ainda deveria evitar as reuniões porque o interlocutor da ... tinha por hábito reunir numa esplanada de café, preferindo dar mais atenção a comentários “femininos” do que ao trabalho”.
- 1.8.44.** “Ficando desta forma demonstradas as inverdades que se aludem desde o ponto 37 a 39, além de que ambos os e-mails a que se alude no Doc. 3 da nota de culpa foram enviados com conhecimento à Coordenadora de Comunicação da ..., ... e ainda à ... – verdade criminogenamente apagada

no Doc. 3, ora junto. Daí a necessidade da sua junção sem modificações, o que se requer seja realizado”.

- 1.8.45.** “O escrito em 45, além de falta de prova em que se estribe – e daí a nulidade invocável ‘de per si’ – é surpreendente, dado que das notícias publicadas nos diversos meios de comunicação o press release desenvolvido nada tem que o relacione com aquele que foi solicitado à ...”
- 1.8.46.** “Reforça-se que é falso que o fim da relação comercial com a ... se deva ao "descontentamento" pelo trabalho da Respondente e ou que não tenha exercido "com competência devida as suas funções", como em 46 da nota de culpa se alude, dado que no email escrito pela coordenadora ... (aludido sob o artigo 53) é a própria que reconhece: "Tínhamos a percepção, pelo feedback que nos têm feito chegar, que a ... estava satisfeita com os textos que temos vindo a desenvolver”.
- 1.8.47.** “Quanto ao fim da relação comercial, não se pode deixar de aludir que os fundamentos da ... se podem prender com o facto da ..., em violação dos seus deveres de ética, trabalhava com duas empresas do mesmo sector e ao mesmo tempo, ou seja, com a ... e a ...”.
- 1.8.48.** “Gravíssimo e injurioso (criminalmente) de facto é afirmar que a Respondente é mentirosa e que transmitiu à sua Directora de Comunicações – 52 da Nota de Culpa – que o "Cliente não queria avançar com as acções que tinham sido aprovadas", quando aquela própria Directora esteve na reunião do dia 27/10/2011, recebeu em 10/10/2011 o planeamento das acções e em 12/12/2011, pelas 16h17m recebeu um email da Respondente com a descrição pormenorizada de todas as iniciativas desenvolvidas para esta Cliente nos meses de Setembro e Outubro (email que também se requer seja junto como diligência instrutória)”.

- 1.8.49.** “Sendo de referir que foi a própria Cliente, no seu email de 27/10/2011, que delineou o cronograma de acções a desenvolver para os meses de Novembro e seguintes (até Abril de 2012), logo é de todo impossível ser imputável à Trabalhadora Respondente a não execução de qualquer acção desde 15/09/2011 até ao fim de Outubro”.
- 1.8.50.** “Pelo que, se contesta frontalmente o redigido desde o ponto 49 a 58, mais se acrescentando que a recusa dos pagamentos da facturas – 56 –, a solicitação da nota de crédito e seu envio no valor de € 3.228,75 – 58 – com IVA, o pagamento único do mês de Novembro – 57 – são todos mera articulação que não apresentam qualquer substrato probatório, além de que não são pessoais da Respondente, pelo que não tem obrigação de os conhecer, como tal se impugnam”.
- 1.8.51.** “Nenhuma responsabilização pode ser feita à Respondente pela "intenção do Cliente deixar de trabalhar com a Instaurante" – 59 – pois nunca nenhuma reclamação houve do trabalho desenvolvido pela Respondente, o mesmo não se podendo dizer do realizado após a sua desligação do projecto e integração nele da ..., pois após um mês de desenvolvimento das acções, a ... expressa-se do seguinte modo: "A informação que está no nosso Blog não é nada, muito medíocre, conforme já referi várias vezes ..." – Requer-se a junção deste documento”.
- 1.8.52.** “O projecto desenvolvido pela Respondente para a ... foi desenvolvido no espírito de grupo acima desenvolvido, que envolve execução, confirmação e validação por quem com competência hierárquica para o efeito”.
- 1.8.53.** “A ter sido realizada a reunião aludida em 64 e tendo a ... descrito os acontecimentos ali indicados, sem prova que o sustente, é verdade deixar

anotado que o plano de comunicação desta Cliente passava pela implementação da comunicação online, a realizar por ... e de um representante da ..., ...”.

- 1.8.54.** “O trabalho iria começar pela criação de uma página de fãs no Facebook e somente após avançaria a comunicação para os media, afim de ser incluído nesta o URL da página, personalizado como www.facebook.com/...”.
- 1.8.55.** “Pelo que, a Respondente, desde o momento da primeira reunião, em 12/08/2011 fez todo o trabalho de backoffice para o arranque com os media offline, nomeadamente a elaboração de documento a solicitar autorização de utilização de fotografias para divulgar os trabalhos fotográficos da ..., a elaboração do press release e das questões a colocar por jornalistas durante entrevistas, o levantamento dos meios de comunicação social regionais da zona onde se inseria a sede da ... (...), a elaboração de uma lista de meios de comunicação para divulgação da ..., a preparação do perfil de ambos os interlocutores da ... e outros dentro deste condicionalismo de backoffice”.
- 1.8.56.** “O redigido em 68 a 70 são meras conclusões da autoria da Instaurante, sem suporte probatório, pois não podemos esquecer que foi a própria Respondente que angariou esta Cliente e que o não desenvolvimento do projecto desde 12/08/2011 até 07/11/2011 não é imputável a trabalhadora, pelas razões já acima explicitadas”.
- 1.8.57.** “A carteira de clientes indicada em 71 está incompleta, pois como era do conhecimento da Instaurante, a Respondente angariou ainda a cliente ... e para esse efeito teve de desenvolver alguns conteúdos para os encartes informativos das ementas dos restaurantes ... e ... da mesma”.

GOVERNO DE
PORTUGALMINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGOCOMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.8.58.** “Esquece a Instaurante, de modo propositado, obviamente, o facto da Respondente nos últimos seis meses de 2011 beneficiar de duas horas diárias como dispensa para aleitação”.
- 1.8.59.** “Quanto ao redigido de 73 a 76 da nota de culpa, remete-se para toda a defesa antes deixada, reafirmando-se uma vez mais que a Trabalhadora cumpriu escrupulosamente a sua actividade de consultora sénior, com elevada idoneidade, profissionalismo, proficiência, aptidão, habilidade, dinamismo e mérito:”
- 1.8.60.** “Gerir 6 (seis) clientes não é para qualquer técnico”.
- 1.8.61.** “Não podendo deixar de manifestar a sua surpresa pelo facto, diga-se incrédulo, de que só após o seu despedimento ilícito a Instaurante tenha tido conhecimento das supostas “queixas” das Clientes, pois atente-se que a reunião com a ... foi em 22/12/2011 e com a ... em 15/12/2011”.
- 1.8.62.** “Isto é, a Instaurante primeiro despediu sem processo legal a Respondente e somente depois lhe dá conhecimento das alegadas “queixas” pela Nota de Culpa – diga-se que este método, é no mínimo caricato!”
- 1.8.63.** “Sem descurar que quanto à ... não indica o dia que sabe houve as supostas “queixas” e na ..., apesar da rescisão ter sido em 03/11/2011 (versão da Instaurante), até ao dia 15/12/2011 nunca nada foi comunicado à Respondente no sentido de ter qualquer culpa nesse mesmo facto”.
- 1.8.64.** “Da Ausência da Trabalhadora – Na tarde do dia 15/12/2011 a Trabalhadora já tinha sido despedida, pois repita-se este acontecimento aconteceu no dia 15/12/2011, através da expulsão e humilhação da Respondente em frente aos seus Colegas à hora de almoço”.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.8.65.** “Pelo que, inexistente qualquer ausência da Trabalhadora, apesar da intenção previamente comunicada via email, porque a direcção da ... estava ausente”.
- 1.8.66.** “Naturalmente que a trabalhadora regressaria ao local de trabalho, após a festa, ou seja, seria ausência de horas”.
- 1.8.67.** “Questiona-se – Quais foram os concretos prejuízos ocorridos para a entidade empregadora dali directamente decorrentes?”
- 1.8.68.** “Das Mensagens na rede social do Facebook – Nunca nenhuma regra de proibição de acesso aos meios de comunicação electrónicos foi comunicada pela Instaurante à Respondente, nem a mesma consta do contrato de trabalho (art. 22.º n.º 2 do CT, a contrário)”.
- 1.8.69.** “Aliás, sempre foi estimulado o incentivo a estarem presentes nesta rede social, afim de partilharem as mensagens dos clientes, ou seja, é necessário ser deles amigos para ajudar na sua divulgação, o que era realizado pela Respondente e por outros seus colegas de trabalho”.
- 1.8.70.** “Nada consta da Nota de Culpa que evidencie a gravidade (nem sequer foi articulada culpa quanto a esta parte final), destas 9 ou 10 idas a este "meio" durante 4 ou 5 minutos, ao longo de 2 meses e um dia”.
- 1.8.71.** “Não se está perante uma empresa de comunicação que usa todos os meios para esse fim, nomeadamente o facebook?”
- 1.8.72.** “Não constitui necessidade da manutenção e desenvolvimento das qualidades do trabalhador não deixar de utilizar o mesmo?”

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGOCOMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.8.73.** Do Direito – Inexiste substrato factual que sustente a justa causa de despedimento, pelo que qualquer interpretação dada à lei pela Instaurante é forçada.
- 1.8.74.** Impugnando-se desse modo todas as conclusões factuais e de direito deixadas desde o ponto 85 ao 124 da nota de culpa, o que torna totalmente improcedente a intenção de despedimento sem indemnização concluída no ponto 125 daquela”.
- 1.8.75.** “A inexistência de independência e pré-determinação de tentar "construir" a ocorrência de todos os pressupostos (art. 351.º) estatuídos, está aqui bastamente evidenciado, o que tolhe "ab initio " a prossecução daquele fim: - alude indevidamente ao qualificativo de trabalhadora - Arguida, com uma tentativa de humilhação e vexame; - qualifica sem explicar a trabalhadora de incompetente; - chama-a descarada e desavergonhadamente de ser mentirosa”.
- 1.8.76.** “Perante este anormal, ilegal, injurioso e difamatório "modus operandi" disciplinar, a entidade empregadora evidencia, de forma certa e objectiva e relevante o seu único fim (sem olhar aos pressupostos e meios de prova):”
- 1.8.77.** “Despedir e depois se verá no Tribunal”.
- 1.8.78.** “Do pedido – Termos em que o presente processo disciplinar deve ser arquivado por inexistir a verificação da alegada justa causa de Despedimento com a sua improcedência (...).”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Diretiva 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 atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente 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 direta 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 adotar medidas de proteção 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 direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 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 atividade 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 proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias².

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 Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

- 2.4.** Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro,³ determina uma especial proteção 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.

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 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.

- 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 objeto 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 infrações 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 culposo 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

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

⁵ Acórdão disponível em www.dgsi.pt.

aplicável⁶ – define o conceito de “justa causa” de despedimento, promovido pela entidade patronal, como o “...comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e 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 objetividade 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 “objetiva” 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 vincuística;
- 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,

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.

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.). (...)

É dizer, em suma:

- que o conceito de justa causa pressupõe sempre uma infração, ou seja, uma violação, por ação 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 atuação 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 respetiva 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 práctico-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).

No mesmo Acórdão refere-se que: IX- O dever de lealdade corresponde a uma obrigação acessória de conduta conexionada 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:

⁷ Acórdão disponível em www.dgsi.pt.

⁸ Acórdão disponível em www.dgsi.pt.

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

- e, outro, de natureza objetiva, 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 ação 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 objetividade e razoabilidade, determine a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral, devendo para o efeito atender-se aos critérios previstos no art. 396.º, 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 caráter 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 proteção do emprego, não sendo no caso concreto objetivamente 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

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.

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 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 (art.º 762.º 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 suscetível 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 infração – cfr. art. 367.º do CT.¹⁰

2.11. Atendendo ao exposto e analisando o caso em concreto, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter violado os deveres genéricos a que se obrigou pela celebração do contrato de trabalho, mais concretamente os deveres previstos nas alíneas b), c) f), g) e h) previstos no artigo 128.º do Código do Trabalho.

2.12. Ora, de acordo com a nota de culpa, de “comparecer ao serviço com zelo e diligência, realizar o trabalho com zelo e diligência, guardar lealdade ao empregador, velar pela (...) boa utilização de bens relacionados com o

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

trabalho que lhe forem confiados pelo empregador, promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa”.

- 2.13.** Alega a entidade empregadora, que dos cinco clientes que cabia à trabalhadora arguida gerir, um deles cessou o contrato, dois deles estavam na eminência de o fazer, e outro recebeu, com enorme atraso, um PR solicitado.
- 2.14.** Alega ainda que são várias as queixas acumuladas dos clientes e são várias as faltas da trabalhadora arguida quanto à execução do trabalho, pelo qual é responsável.
- 2.15.** E que é patente a falta de competência, profissionalismo e produtividade da trabalhadora arguida.
- 2.16.** Assim, de acordo com a nota de culpa, com as condutas supra descritas, a trabalhadora arguida violou os deveres laborais a que está obrigada, nomeadamente, adotando um comportamento muito grave e culposos que pela sua gravidade e consequências, tornou imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho quebrando, de forma irremediável, a confiança que deve presidir às relações laborais.
- 2.17.** Por último refere ainda a entidade empregadora na Nota de culpa que não pode ter ao seu serviço uma trabalhadora que não desempenha com competência e profissionalismo o seu trabalho, que por causa da sua incompetência, lhe faz perder clientes presentes e futuros, que lhe transmite internamente informações sobre o desenvolvimento de um projeto do cliente que não correspondem à verdade, mentindo-lhe sem pejos, uma trabalhadora em quem não confia em termos profissionais, uma trabalhadora que se ausenta do seu local de trabalho, sem avisar, pelo menos, com a devida

antecedência, da sua ausência, que ao invés de trabalhar, perde tempo na rede social Facebook, usando, para tal, os meios que a própria empresa, de boa fé, lhe fornece para o exercício das suas funções.

- 2.18.** E que atendendo a tudo o que se tem passado, naturalmente, não consegue confiar novo cliente à trabalhadora arguida.
- 2.19.** No caso em análise, conclui a entidade empregadora que o comportamento culposos da arguida, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho quebrando, de forma irremediável, a confiança que deve presidir às relações laborais.
- 2.20.** É de salientar que em face dos factos descritos na nota de culpa e no que tange à prova documental junta aos autos, não se demonstra que a trabalhadora arguida tenha alguma vez violado o dever de comparecer ao serviço com zelo e diligência, realizar o trabalho com zelo e diligência, guardar lealdade ao empregador, velar pela (...) boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador, promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.
- 2.21.** 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.
- 2.22.** Cabendo ao empregador provar o alegado comportamento culposos 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.

- 2.23.** Na verdade, não integra o processo remetido à CITE prova que permita estabelecer o necessário nexó 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.
- 2.24.** A trabalhadora arguida na sua resposta à nota de culpa refuta as acusações que lhe são imputadas pela entidade empregadora, alegando, em sua defesa, que tem uma postura de responsável e profissional em nada inferior a qualquer outro trabalhador (...) e a comprovar tal atente-se que foi desde logo contratada como “Sénior Consultant”, além de que foi escolhida pelos seus dois sócios porque os mesmos conheciam o seu valioso mérito de trabalho”.
- 2.25.** Alega ainda a trabalhadora arguida que “quanto aos epítetos injuriosos redigidos em 24 na nota de culpa (“incompetência/ineficiência”) oportunamente se requererá o apuramento da responsabilidade criminal pelos seus autores, já que são inadmissíveis, por desadequados, grosseiros e falsos”.
- 2.26.** Assim, a trabalhadora arguida na sua resposta à nota de culpa deixou impugnada a matéria vertida nos factos descritos sob os pontos 26 a 31, 33 a 40, 42, e 45 a 48.
- 2.27.** Esclarece a trabalhadora arguida que todo o trabalho desenvolvido pela Respondente era realizado em conjunto com a Diretora de Comunicação da empresa (Sr.^a ...), cabendo-lhe operacionalizar as iniciativas da ..., sendo estas coordenadas diretamente pela identificada Diretora.
- 2.28.** A trabalhadora arguida, na sua resposta, refere ainda que relativamente à “qualidade do Português como fundamento de rescisão só pode ser imputável

à empresa, uma vez que esta adoptou o novo acordo ortográfico, o que a cliente ... confessou não ser muito do seu agrado.”

- 2.29.** A trabalhadora refere que a qualidade, eficiência, rigor e competência na realização do trabalho que lhe era atribuído sempre foi meritório e como tal foi contratada como consultora de comunicação sénior, pois os dois gerentes da empresa bem conheciam aquelas suas características de trabalho (...) além de que a Trabalhadora exerce este “mister” há 12 (doze) anos consecutivos”.
- 2.30.** Alega ainda a trabalhadora arguida que cumpriu escrupulosamente a sua atividade de consultora sénior, com elevada idoneidade, profissionalismo, proficiência, aptidão, habilidade, dinamismo e mérito e que gerir 6 (seis) clientes não é para qualquer técnico.
- 2.31.** Por último, e no que diz respeito à alegada ausência, refere ainda que inexistente qualquer ausência da trabalhadora, apesar da intenção previamente comunicada via e-mail, porque a direção da ... estava ausente e naturalmente que a trabalhadora regressaria ao local de trabalho, após a festa, ou seja, seria ausência de horas.
- 2.32.** Relativamente às alegadas mensagens na rede social Facebook, esclarece a trabalhadora arguida, na sua resposta, que nunca nenhuma regra de proibição de acesso aos meios de comunicação eletrónicos foi comunicada pela empresa, nem a mesma consta do contrato de trabalho.
- 2.33.** A trabalhadora refere ainda que sempre foi estimulado o incentivo a estarem presentes nesta rede social, a fim de partilharem as mensagens dos clientes, ou seja, é necessário ser deles “amigo” para ajudar na sua divulgação, o que era realizado pela trabalhadora e por outros seus colegas de trabalho.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGOCOMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.33.1.** 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.
- 2.33.2.** 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 Diretiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar a relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir.
- 2.33.3.** A entidade empregadora não produziu qualquer prova documental rigorosa ou testemunhal sobre as referidas acusações, conforme lhe competia, pois não basta alegar que a trabalhadora arguida violou os deveres, previstos nas alíneas b), c), f), g) e h) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho. É necessário comprová-lo.
- 2.33.4.** 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 exatamente 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.
- 2.33.5.** Afigura-se que a sanção despedimento é manifestamente desadequada quer quanto aos factos praticados, quer quanto às circunstâncias envolventes, quer ainda quanto 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.

- 2.33.6.** De igual modo, importa atender a que a entidade empregadora apenas alega mas não comprova eventuais queixas efetuadas 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 respetivos clientes que o testemunhasse.
- 2.33.7.** Ora, atendendo ao exposto, afigura-se como não demonstrada, de forma inequívoca, a alegada atuação culposa da trabalhadora, eventualmente geradora de uma absoluta necessidade de fazer fraturar a relação laboral. De salientar que o processo não reflete de forma evidente consequências danosas nem eventual lesão grave dos interesses do empregador, diretamente decorrentes da conduta da arguida, condições não dispensáveis para justificar a aplicação da mais gravosa das sanções laborais.
- 2.33.8.** 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.
- 2.33.9.** 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

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGOCOMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

circunstâncias que no caso sejam relevantes, tal como exigem os n.ºs 1 e 3 artigo 351.º do Código do Trabalho.

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

2.33.11. 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 excecional, que constitua justa causa para aplicação da sanção de despedimento nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionado com o estado de gravidez da trabalhadora arguida, conforme exige a Diretiva 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 lactante se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho), e que a entidade empregadora não logrou ilidir a referida presunção, a CITE opõe-se ao despedimento da trabalhadora lactante ..., promovido pela ..., Lda.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 22 DE FEVEREIRO DE 2012**