

PARECER N.º 540/CITE/2018

Assunto: Parecer relativo à 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 2423 – DG/2018

I – OBJETO

1.1. Em 06.09.2018, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., nota de culpa no âmbito do processo disciplinar instaurado contra ..., ..., no estabelecimento de restauração da entidade empregadora, para conhecimento, dado o estado da trabalhadora

1.2. A entidade empregadora junta ao processo nota de culpa, nos termos que se transcrevem:

“NOTA DE CULPA

A Gerência da empresa, pessoa colectiva (...), com sede na (...), deduz, nos termos do disposto no artigo 353º do Código do Trabalho aprovado pela Lei 7/2009 de 12.02, contra (...), doravante designada trabalhadora NOTA DE CULPA. com vista à aplicação de sanção adequada, nos seguintes termos:

DOS CONSIDERANDOS PRÉVIOS

1. A trabalhadora foi contratada no dia 01-10-2014 pela empresa arguente, ocupando a categoria de ..., executando as funções próprias daquela categoria.

2. A trabalhadora desenvolve as funções em questão no estabelecimento da entidade empregadora, o qual se situa em frente da ... (...), a qual emprega centenas de trabalhadores, existindo também outras ... nas imediações. O grosso da clientela do estabelecimento de restauração da entidade empregadora provém destas ..., desde os seus trabalhadores indiferenciados até aos seus quadros técnicos e chefias.

3. Quer isto dizer que a laboração do estabelecimento é caracterizada por picos de trabalho e de demanda da sua clientela, tendo muita gente especialmente na hora do almoço. É por isso especialmente relevante para a entidade empregadora e para os seus funcionários saber com o que contam do ponto de vista dos funcionários escalados para cada dia de trabalho para fazer face às tarefas a realizar diariamente.

4. A entidade empregadora e os seus superiores hierárquicos confiam que, estando a trabalhadora apta a desempenhar tais funções, conhece e desempenha as mesmas com zelo, diligência e em condições de respeito para com clientes e colegas de trabalho.

5. Esta confiança da entidade empregadora no facto de que a trabalhadora sabe escolher e assumir os comportamentos adequados à gestão das relações laborais e às suas capacidades, aptidões e competências é o pressuposto essencial do contrato de trabalho existente entre trabalhadora e entidade empregadora, sendo critério determinante do bom desempenho de funções.

6. Pois, atento o local em que a trabalhadora desempenha funções e o seu contexto de trabalho que é marcado pela necessidade de respeitar os demais colegas de trabalho, até porque existe necessidade de trabalhar em equipa, as competências de relacionamento e capacidade de comunicação são essenciais para a prossecução cabal das suas funções.

DOS FACTOS

7. No dia 07 de Julho de 2018 cerca das 14.00 horas da tarde nas instalações do estabelecimento da empresa, no restaurante situado em ..., estava a trabalhadora ao serviço da empresa no seu horário de trabalho.

8. Estava a mesma na cozinha do restaurante a lavar taças porque já não haviam lavadas em função da procura, entrou na cozinha a funcionária ... que veio à cozinha saber como estava o estado do pedido de uma mesa.

9. A trabalhadora, de imediato esta atirou com uma taça de inox que estava a lavar para o chão.

10. Dizendo simultaneamente, alto e bom som, para quem a quisesse ouvir, incluindo clientes, "estou cheia de vocês até aos olhos".

11. Sem que existisse qualquer justificação para o efeito.

12. Tendo seguidamente e de imediato desaparecido do estabelecimento batendo com a porta de trás, com estrondo, sem dar também qualquer justificação para o efeito e sem dar sequer tempo para se falar com ela.

13. Nesse dia o estabelecimento estava a abarrotar, existindo pessoas em espera ainda para almoçar.

14. Ora, a trabalhadora sabendo disto, o que fez foi abandonar o posto de trabalho, desaparecendo porta fora do estabelecimento sem nada dizer que justificasse a sua atitude.

15. Não só não explicou o que havia sucedido para ter as atitudes que teve, como nem sequer se dignou a comunicar aos Colegas e à gerência que se ia embora, sem medir quaisquer consequências do seu comportamento e sem ter em conta as repercussões do seu comportamento na gestão da equipa e do trabalho a realizar.

16. Ressalva-se que a trabalhadora se encontrava e se encontra grávida, facto que era já do conhecimento da entidade empregadora.

17. Aliás uns dias antes do sucedido, a trabalhadora abordou a gerente da empresa, na pessoa de (...), com vista a dizer-lhe que face à sua situação de gravidez pretendia mudar de vida, indicando que pretendia despedir-se da empresa.

18. Face a esta atitude, a gerente da empresa (...), sugeriu à trabalhadora que gozasse as férias primeiro e rescindisse o contrato depois com vista a poder descansar desde logo, tendo, no entanto, deixado ao seu critério o que deveria fazer.

19. Ou seja, a gerente disse-lhe expressamente que talvez fosse boa ideia a mesma ir para casa descansar desde logo para evitar o stress do trabalho nos picos e no Verão em que há sempre mais gente, dadas as características do mesmo, especialmente nesta fase de maior procura.

20. Quando questionada, a trabalhadora disse que não era necessário meter baixa, que se sentia bem, tendo sido frisado pela gerente que estava à vontade para o fazer quando assim o entendesse, mas que agradeciam a comunicação de tal facto para orientar as equipas de trabalho.

21. E todavia, naquele dia 07 de Julho, Sábado, a trabalhadora vem a cometer os factos

sucedidos sem justificação alguma para o efeito e sem sequer comunicar à entidade empregadora o que se passava.

22. Tendo sido profundamente mal-educada e desrespeitosa quer para com a gerência, quer para com os seus colegas de trabalho que assistiram aos factos.

23. Ora, não é admissível no quadro de relações existentes na empresa, pautado pela confiança e respeito entre os colegas e entre estes e a entidade empregadora, ignorar a conduta da trabalhadora.

24. Acresce que o espírito de entreajuda e a confiança gerado entre colegas entre si determina que a trabalhadora tenha de ser sancionada, tendo em conta a gravidade dos factos, o dano de imagem, credibilidade e confiança, e os valores da empresa que foram violados.

25. Pois o bom desempenho e a boa execução dos serviços dependem de todos os elementos da empresa e todos contam com todos, confiança essa que não é compatível com a atitude da trabalhadora.

26. Pois nem os colegas que assistiram nem os clientes que assistiram aos factos perceberam o que se passou e o que justificou tamanha má educação e desrespeito.

27. A actuação da trabalhadora coloca em causa de forma grave, a imagem e o bom-nome da empresa, a gestão das suas relações de trabalho, o esquema organizativo das equipas de trabalho e decisivamente as relações de confiança entre todos, designadamente entre funcionários.

28. Os factos aqui relatados são graves por colocarem em causa, quer a forma de organização e de gestão interna da empresa, como por violarem flagrantemente os deveres de lealdade, respeito, zelo, urbanidade e probidade inerentes ao vínculo laboral, bem como as elementares condições de confiança em que assenta a relação de trabalho.

29. Efectivamente, na relação entre a arguente e os seus colaboradores e entre estes é fundamental para a boa gestão do trabalho a existência de um forte elo de confiança e de respeito entre todos e a certeza de que todos pautam o seu desempenho de funções pelo mesmo nível de confiança, lealdade e entreajuda.

30. Com os comportamentos supra descritos, ter-se-á de concluir que a trabalhadora violou culposamente as obrigações decorrentes dos deveres de urbanidade, de respeito e de

lealdade, quer para com a entidade patronal, ferindo a relação de confiança com esta, quer face aos demais colegas.

31. A atitude da trabalhadora violou também as obrigações emergentes dos deveres de obediência, respeito, zelo, inerentes à sua actividade e desempenho das suas funções, deveres a cujo cumprimento está obrigado por força das alíneas a), c), e), f), e h) do nº 1 e nº 2 do art. 128º do Código do Trabalho.

32. A dimensão comercial da empresa arguente e as boas relações que existem entre os seus colaboradores, factos e modos de estar que são determinantes no seu posicionamento no mercado e lhe adicionam valor, não são consentâneos com os factos cometidos pela trabalhadora e colocam em causa o ambiente de trabalho vigente na empresa.

33. O cometimento dos factos descritos atenta a sua gravidade e consequências, revela da parte da trabalhadora uma personalidade contrária aos valores do direito e desrespeitadora, quer de elementares valores sociais e regras sociais de convivência, quer das regras, valores e cultura vigentes na organização da entidade empregadora, factos incompatíveis com o ambiente de trabalho que vigora na empresa.

34. A gravidade destas faltas é proporcionada aos níveis de confiança e de autonomia depositados pela gerência da entidade empregadora na trabalhadora, a qual as usou em sentido contrário àquele que determinou a respectiva atribuição.

35. Os factos cometidos não são admissíveis e configuram uma grave violação dos deveres da trabalhadora perante a sua entidade empregadora.

36. Em conformidade com o exposto, é intenção da empresa acusante aplicar à trabalhadora sanção disciplinar adequada e proporcionada à gravidade dos factos e culpa neles evidenciada, intenção que leva ao seu conhecimento em cumprimento do preceituado no Código do Trabalho.

37. Nos termos do art 355º do Código de Trabalho, tem V/Ex. dez dias úteis para deduzir por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade apresentando a sua defesa da forma que entender conveniente

(...)

Consigna-se que a presente Nota de Culpa é enviada através de carta registada C/ AR, sendo simultaneamente enviada cópia para a CITE (comissão para a igualdade no trabalho e no emprego) tendo em conta que a trabalhadora se encontra em estado de gravidez.

(...)

1.4- A entidade empregadora apenas remeteu a nota de culpa, acompanhada da notificação do envio da nota de culpa à trabalhadora, com a data de 04/09/2018, bem como o comprovativo do registo de entrega, do qual se extrai o envio a 05/09/2018 e a receção pela trabalhadora a 07/09/2018.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1- A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: "*Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...) Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo ¹do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...).*"

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).

- 2.2.** 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 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.*
- 2.3.** 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.
- 2.4.** 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 regalias.
- 2.5.** Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, determina 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, nos 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.*
- 2.7.** O procedimento para despedimento por facto imputável a trabalhador/a encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos. A nota de culpa delimita o objecto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infracções indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar 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 ²(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): *O artigo 396.º n.º 1 do Código do Trabalho de 2003 – aqui aplicável² – 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 “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 vincuística;*

² 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.

- exige-se uma *"impossibilidade prática"*, com necessária referência ao vínculo laboral em concreto;
- e *"imediate"*, 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.). (...)

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.

Refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 31.10.2007 (Processo n.º 07S2885) 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): *" Conforme jurisprudência unânime (crf., por todos, os Ac. STJ, de 25.9.96, in CJ STJ, 1996, T 3.º, p.228 e Ac. RC de 21.01.97, CJ 1997, T 1.º, 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;
- 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 artigo 396.º, n.º 2, do CT, 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 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 (artigo 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 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. Artigo 367.º do CT. (...)

- 2.11.** Atendendo ao exposto e analisando o caso em concreto, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter violado os deveres previstos nas alíneas a), c), e), f), e h) do nº 1 e nº 2 do art. 128º do Código do Trabalho.
- 2.12-** Todavia, o prazo para resposta à nota de culpa terminou a 21/09/2018 e a mandatária/instrutora do processo encontra-se a proceder a diligências instrutórias, de acordo com informação prestada pela própria, através de e-mail remetido em 28/09/2018.
- 2.13-** Como tal, a instrução do processo disciplinar ainda não se encontra concluída, desconhecendo-se se perdura a intenção de aplicar sanção à trabalhadora e, em acaso afirmativo, qual.
- 2.14-** Compete salientar que o disposto na alínea a) do nº 3 do artigo 63º do Código do Trabalho, preceitua que o despedimento de trabalhadora grávida, carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades

entre homens e mulheres, após a realização das diligências probatórias referidas no n.º 1 do art. 356.º do Código do Trabalho, ou seja, da instrução do procedimento disciplinar, a que se segue relatório.

2.15- Assim, caso a entidade empregadora conclua pela intenção de aplicar a sanção mais grave à trabalhadora, é obrigada a remeter o processo disciplinar para a CITE, para emissão de parecer prévio ao despedimento, por estar em causa trabalhadora grávida.

2.16- Face ao que antecede e considerando que à CITE foi dado conhecimento do procedimento disciplinar em fase que antecede a prevista na alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, não se mostram reunidos os requisitos legais para emissão de parecer prévio nos termos do aludido normativo, em conjugação com o n.º 1 do mesmo preceito legal.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE delibera não emitir, nesta fase, o parecer prévio a que alude o n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, relativamente ao processo remetido pela entidade empregadora ..., na sequência de procedimento disciplinar instaurado contra a trabalhadora grávida ... e recomenda que caso conclua pela intenção de aplicar a sanção despedimento à referida trabalhadora cumpra o disposto no n.º 1 e na alínea a) do n.º 3, ambos do artigo 63.º do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 03 DE OUTUBRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.