

PARECER N.º 163/CITE/2021

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida por facto imputável, nos termos dos n.ºs 1 e 3a) do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 721-DG/2021

I – OBJETO

1.1. Em 18.03.2021, a CITE recebeu do representante legal da entidade empregadora ... cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63º n.ºs 1 e n.º 3a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

1.2. Foi junta aos autos comunicação da intenção de despedimento, juntamente com a nota de culpa, remetida pelo representante legal da empregadora à trabalhadora, via CAR, em 11.02.2021, nos seguintes termos:

«[...] Sou, pela presente, na qualidade de empregadora, a comunicar-lhe a nossa intenção de proceder ao V. despedimento.

Para tanto, em anexo encontra-se a nota de culpa contendo os elementos factuais descritos, em atenção ao disposto no artigo 353.º do CT.

Poderá, querendo, no prazo legal, aduzir resposta à nota de culpa ora apresentada [...]».

«Deduzida pela entidade patronal - ..., Unipessoal, Lda., NIPC ..., com sede em ..., à sua trabalhadora, ..., casada, portadora do CC n.º ... [...], NIF ..., NISSS ..., residente em ..., em conformidade com a disposição legal constante do art.º 353.º do Código de Trabalho, vem a empregadora juntar à comunicação de intenção de despedimento da seguinte NOTA DE CULPA, nos seguintes termos:

- 1. A arguida é trabalhadora da empregadora desde 12.03.2020, na categoria profissional de*
- 2. Sendo que a entidade patronal tem como objeto a ...*
- 3. Desde a sua contratação que a entidade patronal comunicou à trabalhadora a forma como pretende sejam realizadas as tarefas de limpeza ... cuja administração é realizada pela empregadora.*



4. Tendo, inclusive, por mais que uma vez, a gerente da empregadora realizado as tarefas conjuntamente com a trabalhadora explicando a esta, com detalhe as formas como pretendia que a limpeza fosse realizada.

S. Nomeadamente, a forma de limpar, modos de emprego dos detergentes, mudanças de água, aplicação e limpeza de resíduos difíceis, chão, corrimão, elevadores, entre outros.

6. No entanto, apesar disso, a empregadora tem vindo, sistematicamente, a corrigir a trabalhadora, que, consistentemente, não logra em realizar as limpezas dos condomínios de acordo com as instruções que lhe são dadas pela entidade patronal.

Assim,

7. Motivando que a entidade empregadora já houvesse de advertir por diversas vezes a trabalhadora, não resultando em qualquer efeito de melhoria, dado que a mesma continua, repetidamente, a realizar os mesmos erros.

Pelo que,

8. No dia 13.01.2021 logo após a limpeza pela arguida das ..., constatando sujidade no chão como se não houvesse sido limpo ou limpo adequadamente.

9. Nos dias 26.01.2021 e 27.01.2021, logo após a limpeza pela arguida das ..., a entidade patronal, dirigiu-se ao local e constatou que os corrimões e o chão não foram limpos adequadamente, detendo sujidade.

10. No dia 26.01.2021, logo após a limpeza - pela arguida - das ..., a entidade patronal dirigiu-se ao local e constatou que os corrimões, o chão e portas de entrada, não foram adequadamente limpos, detendo sujidade.

11. No dia 27.01.2021 logo após a limpeza, pela arguida, das ..., a entidade patronal dirigiu-se ao local constatando sujidade no chão, manchas no mesmo, tal e qual não houvesse sido limpo adequadamente.

12. E, em todos, acrescido de mau cheiro, próprio de quem lava um prédio utilizando, tão só, uma muda de água para tal função.

13. Factos estes que, já anteriormente, há data supra identificada, a arguida havia, de igual forma limpo, de forma inadequada, de acordo com as funções de limpeza que lhe assistem.

14. Resultando que, após fiscalização pela empregadora, tivesse a mesma que advertir variadas vezes a arguida que a sua prestação era imprópria, e, para a mesma alterar a sua rotina de trabalho em conformidade com as suas instruções.

15. No entanto, como usualmente utilizado na gíria comum, tais instruções caíram 'em saco roto', e tudo se repetia.

16. E os comportamentos da arguida já motivaram, e por variadas vezes, queixas por parte dos condóminos, que constituem os vários condomínios administrados pela empregadora, nomeadamente, pela falta de asseio, limpeza indevida e maus cheiros.

17. *E, em alguns, resultando, inclusive, em sérias ameaças pelos condóminos mencionados, quanto à própria manutenção dos serviços, ante a má limpeza praticada nos mesmos.*

18. *Factos estes transmitidos pela empregadora à arguida em inúmeras ocasiões.*

19. *Com os comportamentos descritos nos pontos antecedente desta Nota de Culpa, a arguida violou os deveres de zelo e respeito, lesão de interesses da empregadora previstos, respetivamente, no artigo 351.º/2, alíneas f), g) e i) do Código de Trabalho.*

Sendo que,

20. *Estes comportamentos não são admissíveis e a empregadora não lhes pode ficar indiferente, do ponto de vista disciplinar, não havendo as mínimas condições para a trabalhadora continuar ao serviço, sendo - a sua presença - fator de perturbação na empregadora.*

21. *Os factos descritos, pela sua gravidade e consequência, são suscetíveis de integrar a justa causa de despedimento, nomeadamente, nos termos estatuídos pelo artigo 351.º/2 alíneas f), g) e i) do Código de Trabalho, por tornarem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho».*

1.3. A trabalhadora arguida não apresentou resposta à nota de culpa.

1.4. Num outro ficheiro remetido pela empregadora a esta Comissão constam 14 páginas com imagens alegadamente de partes comuns dos edifícios cuja limpeza está a cargo da arguida.

1.5. Apenso ao processo foram ainda juntos os seguintes documentos:

- Procuração da empregadora ao seu representante legal;
- Contrato de trabalho celebrado entre as partes;
- Atestado médico comprovativo de um dia de ausência para prestar assistência ao enteado menor por doença natural; e
- Dois autos de declaração de testemunhas.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Em sintonia com os princípios comunitários da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres, a Constituição da República Portuguesa (CRP) reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa ao trabalho por período adequado sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.

2.2. Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, 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 desta Comissão. O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante deve ocorrer após o empregador realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa – cf. artigo 63.º/3-a) e 356.º/1 do CT

2.3. Importa, ainda, salientar que, nos termos da alínea d) do artigo 381.º do CT, 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 (homem) durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado parecer prévio a esta Comissão.

2.4. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos. 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.

2.5. 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 CT, só pode ser afastada mediante apresentação de prova que ateste que o despedimento é justificado.

2.6. 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, caráter das relações entre as partes e às demais circunstâncias que, no caso concreto, sejam relevantes (artigo 351.º/1 e 3 do CT).

2.7. Na análise do preenchimento dos requisitos de justa causa importa aludir ao entendimento expresso pelos tribunais superiores portugueses e pela doutrina nacional. Refira-se, 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 aplicável – 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, 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 ss.). (...)

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.

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 (cf., 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 subjetiva, traduzido num comportamento culposos 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 culposos 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 atender-se aos critérios previstos no artigo 396.º/2 do CT, que impõe que se atenda ao quadro de gestão da empresa, grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, 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 proteção do emprego, não sendo 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 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 Código Civil) 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 – cf. artigo 367.º do CT(...).

2.8. Na verdade, a natureza do poder disciplinar visa a possibilidade de, preferencialmente, corrigir e prevenir condutas consideradas como violadoras de deveres legais ou contratuais através da aplicação de sanções que conservem o vínculo laboral, salientando-se ainda o seu carácter dissuasor.

Como refere Júlio Manuel Vieira Gomes, in «*Direito do Trabalho – Volume I, Relações Individuais de Trabalho*», Coimbra Editora, 2007, págs. 879 a 886: «O poder disciplinar visa, em última análise, manter a ordem, a ‘paz da empresa’, o que, logo à partida, explica a diversidade face à responsabilidade civil (...) e a sua especificidade. Em certo sentido, o que há de mais específico no poder disciplinar são, precisamente, as sanções conservatórias, aquelas que visam manter a relação de trabalho entre as partes. O próprio despedimento por razões disciplinares, como veremos, embora tenha substituído a resolução do contrato de trabalho por incumprimento (...), não se confunde inteiramente com ela. Para compreendermos estas afirmações temos, em primeiro lugar,

que atender ao escopo do poder disciplinar: este tem uma função claramente preventiva (...). Visa, essencialmente, pacificar, impedir determinadas perturbações numa organização. Neste sentido, a sua finalidade essencial é de prevenção geral. A própria infração disciplinar, embora seja sempre, na nossa opinião, o incumprimento de um contrato, não releva tanto como incumprimento, mas - pelas consequências deste incumprimento - sobre o ambiente laboral. Daí, também, a consideração de fatores a que normalmente não se atende, quando se está a aferir da responsabilidade contratual: referimo-nos às consequências da infração, não necessariamente do ponto de vista económico, mas a todo o ambiente que rodeia o trabalhador e à dimensão da sua culpa».

2.9. Desta forma, e por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, sob a epígrafe «Competências próprias e de assessoria», compete a esta Comissão emitir o referido parecer, pelo que se torna necessário avaliar se, no caso concreto, se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configuraria uma prática discriminatória por motivo da parentalidade.

2.10. Nos termos do n.º 1 do artigo 330.º do CT, a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, sendo o despedimento sem indemnização nem compensação a mais gravosa das elencadas no n.º 1 do artigo 328.º do mesmo diploma.

2.11. De acordo com a nota de culpa, a trabalhadora é acusada do seguinte comportamento:

- Realização incorreta e reiterada da limpeza dos condomínios devidos segundo as instruções da empregadora.

2.12. De acordo com o entendimento da arguente, o comportamento grave, reiterado e culposo da trabalhadora arguida afetou de modo irreversível a relação de confiança inerente à existência do vínculo do contrato de trabalho, tornando praticamente insustentável a subsistência do vínculo entre as partes.

2.13. Por outras palavras, a entidade empregadora alega, em nota de culpa, que a arguida terá violado os deveres previstos nas alíneas d) e e) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho, que se traduzem nos seguintes comportamentos:

- Violação dos deveres de zelo e respeito; e
- Lesão de interesses da empregadora.

2.14. No que respeita à nota de culpa, verifica-se que a sanção é manifestamente desproporcional à infração praticada.

2.15. Com efeito, e de acordo com o que é referido no ponto 2.8., sendo o despedimento a sanção mais grave que pode ser aplicada a qualquer trabalhador/a, sempre que possível deve aplicar-se antes uma sanção que permita manter a relação de trabalho.

2.16. Ainda a este propósito se realça que, sendo a arguida no caso em análise acusada de violar repetidamente os deveres de zelo e respeito para com a empregadora a que se encontra adstrita contratualmente, a ponto de provocar a lesão de interesses desta, a mesma nunca foi alvo de sanção disciplinar alguma.

2.17. Sobre as imagens remetidas pelo empregador a esta Comissão, alegadamente referentes aos espaços comuns dos edifícios que à empregadora cabe manter higienizados através de atividade profissional da arguida, sublinha-se que as mesmas não servem de prova, já que – relembra-se - a nota de culpa delimita o objeto do processo disciplinar, factual e temporalmente – cf. ponto 2.4.

2.18. Quanto aos depoimentos recolhidos pela empregadora, verifica-se a ausência ou inexactidão de elementos fundamentais, integradores dos comportamentos indiciadores das infrações disciplinares como:

- A identificação da pessoa que presenciou os factos, quer de ..., quer de ..., que nunca foram referidos na nota de culpa como tendo presenciado qualquer situação de facto; e
- A narração detalhada que levou àquela conduta da trabalhadora que, no caso concreto, não permite conhecer todos os factos e motivação da arguida, uma vez que não é indicada a forma, contexto ou circunstâncias em que o que lhe é imputado aconteceu, sendo a descrição realizada de forma pouco detalhada.

2.19. Em face do exposto e no âmbito do presente processo não se pode concluir, conforme o fez a entidade empregadora, que os factos alegados na nota de culpa se consideram provados, uma vez que não foi junta prova suficiente, para a demonstração inequívoca do alegado na nota de culpa, revelando um comportamento da trabalhadora arguida que inviabiliza a manutenção da relação laboral.

2.20. Cabe à empregadora provar o alegado comportamento culposos da trabalhadora, a sua gravidade e consequências, determinantes da imediata impossibilidade da

subsistência da relação de trabalho, pelo que, deveria apresentar prova que, de forma inequívoca, demonstrasse tais alegações.

2.21. No entanto, não integra o processo remetido à CITE tal prova que permita estabelecer o necessário nexos causal entre o comportamento da trabalhadora, tal como configurado pelo empregador, o grau de culpa e, por fim, a impossibilidade de manutenção da relação laboral.

2.22. Contudo, os factos apurados não permitem dirigir à trabalhadora arguida um juízo de censura que legitime a aplicação de uma sanção disciplinar tão grave como a que foi preconizada pela entidade empregadora, tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2.23. A situação descrita não pode nem deve implicar automaticamente justa causa de despedimento da trabalhadora por violação das alíneas d) e e) do n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho, tanto mais que existe presunção de inexistência de justa causa quando se trate de despedimento de trabalhadora grávida, sendo necessário que se verifiquem os requisitos da justa causa, ou seja, é necessário demonstrar o comportamento culposos da trabalhadora, ponderando a intensidade da culpa (negligente ou dolosa) e aferindo o grau da sua gravidade e consequências decorrentes dos deveres laborais infringidos, de acordo com critérios de adequabilidade e proporcionalidade. E só os comportamentos dolosos e de gravidade elevada, violadores de deveres decorrentes da relação laboral e que afetem os interesses da empregadora ou da sua produtividade, inviabilizam a manutenção da relação de trabalho.

2.24. Assim, ainda que se admita que o comportamento da trabalhadora possa, eventualmente, ser passível de censura por parte da entidade empregadora, não resulta comprovado o grau de culpa que implique a impossibilidade de manutenção do vínculo laboral por perda irremediável da necessária confiança por que se devem pautar as relações laborais.

2.25. Face ao que antecede, e nas circunstâncias do caso em concreto, tratando-se de uma trabalhadora especialmente protegida, e devendo a sanção disciplinar ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator - cf. n.º 1 do artigo 330.º do CT -, afigura-se que será de convocar o princípio da proporcionalidade da aplicação da sanção disciplinar, sendo certo que a empregadora dispõe de um vasto elenco de sanções disciplinares.

2.26. Refira-se novamente: o despedimento deverá corresponder ao último recurso, estando reservado a situações que correspondam a crise insanável e irreparável da relação jurídica de trabalho.

2.27. Não configurando, os factos apurados no caso concreto, um comportamento integrador de justa causa de despedimento.

2.28. Neste sentido, parece-nos que o despedimento é manifestamente desadequado, quer quanto aos factos praticados, quer quanto às circunstâncias envolventes, como tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2.29. Assim sendo, é de concluir que a empregadora não demonstrou de forma inequívoca que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento, nos termos do artigo 351.º do CT, não relacionada com o estado da trabalhadora arguida (grávida), não permitindo, deste modo, afastar a relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir.

2.30. Face a todo o exposto, a empregadora não logrou ilidir a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura inexistir, no presente processo disciplinar, justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

Considerando que a legislação portuguesa prevê que o despedimento de trabalhadora grávida 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 de ..., promovido pela empregadora ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA
DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP –
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 14 DE ABRIL DE 2021.**