

PARECER N.º 108/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante por facto imputável, nos termos dos n.ºs 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 441/DL/2022

I – OBJETO

1.1. Em 09.02.2022, a CITE recebeu, via eletrónica, do representante legal da ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de Assistente de Consultório, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63º n.º s 1 e 3 a) do CT, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, nos seguintes termos:

«Exmos. Senhores,

Tendo em consideração ter sido nomeado instrutor no processo de despedimento com justa causa que anexo venho pela presente solicitar a emissão de parecer nos termos do artigo 63º do Código do Trabalho.

Ao dispor para qualquer esclarecimento ou envio de documento,

[...]»

1.2. Compulsados os elementos constantes do Processo, verifica-se que a trabalhadora foi notificada da Nota de Culpa em 07.01.2022, através de carta datada de 06.01.2022, com o seguinte teor:

«[...]

1.º

A trabalhadora foi admitida ao serviço da sociedade ... no dia em 20 de dezembro de 2016, com a categoria de Assistente de Consultório, com a remuneração base mensal de 685 euros.

2.º

Em dezembro de 2020 entrou em licença de maternidade até maio de 2021.

3.º

Posteriormente comunicou à entidade patronal baixa médica, que decorreu do dia 12 de maio de 2021 até 13 de dezembro de 2021.

4.º

Pelo que tinha de se apresentar ao serviço em 14 de dezembro de 2021, ou comunicar algo à entidade patronal.

5.º

No decurso desse período até à presente data, apenas enviou email à entidade patronal onde informava que amamentava o filho.

6.º

Não se apresentou ao serviço nem indicou mais nenhum elemento à entidade patronal.

7.º

Decorridos cerca de 16 dias, não mais se apresentou ao serviço nem comunicou qualquer facto à entidade patronal.

8.º

Pelo com esta atitude violou a trabalhadora o dever de assiduidade, originando perda de retribuição – cf. art.º 256.º do Código do Trabalho (CT).

9.º

Além disso, tal falta injustificada do trabalhador provocou prejuízos à entidade patronal, nomeadamente na organização dos serviços e das férias dos outros trabalhadores.

10.º

Tal facto, da forma como foi praticado, isto é, mais de cinco dias seguidos, implica justa causa de despedimento – cf. al. g) do n.º 2 do art.º 351.º do CT.

11.º

Nestas circunstâncias, as faltas consecutivas superiores a cinco dias e provocando, mesmo assim, problemas e prejuízos à entidade patronal, leva ao direito ao despedimento por justa causa da entidade patronal.

12.º

Pelo que a medida de despedimento, nos termos do artigo 351.º do CT, torna-se a medida adequada à situação concreta.

13.º

Pelo que se deve, até à conclusão do processo disciplinar, aplicar a medida de suspensão de trabalho em função da gravidade da situação.

Fica o trabalhador informado que é intenção da entidade patronal aplicar a medida supra mencionada de despedimento.

Mais se informa que dispõe de 10 dias úteis, a contar da data da receção da presente Nota de Culpa, para querendo responder por escrito aos factos que lhe são imputados, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade (art.º 355.º do Código do Trabalho)».

1.3. A trabalhadora, notificada da Nota de Culpa, veio responder-lhe por carta datada de 14.01.2022 nos seguintes termos:

«[...]

1 - Não consubstancia a verdade o alegado na acusação que antecede, pelo que não pode, a arguida, deixar de lamentar a má-fé evidenciada e, por conseguinte, de se defender do que considera injusto, manifestamente desproporcional e lesivo da sua dignidade, honra e consideração.

2 - A presente acusação mais não é do que uma tentativa - revanchista - no sentido de se urdir uma justificação para dissimular o castigo que, de forma ilegal, injusta e desproporcional, se pretende aplicar à arguida por esta usufruir dos seus direitos - licença de maternidade, licença para amamentação e por risco específico – direitos que, inegavelmente, lhe são conferidos enquanto trabalhadora e mãe!

3 - É, por isso, escandalosamente, falso o facto acusatório vertido na nota de culpa pelo que expressamente se impugna.

4 – Pretende, a entidade patronal, através do presente processo disciplinar, encontrar um artifício - que seja aparentemente legal - para fazer cessar o contrato de trabalho da arguida.

Vejam os:

5 - Tal como resulta da Nota de Culpa, a trabalhadora arguida esteve de licença de parentalidade até maio de 2021, passando, posteriormente, a usufruir de baixa médica por risco específico, a qual é atribuída aos trabalhadores, nos termos do disposto no art.º 62º do CT.

6 - Certo é que a trabalhadora, prevendo a cessação dessa baixa - que estava válida até 13/12 - decidiu, no início desse mesmo mês, reunir com a entidade patronal no sentido de acertarem os pormenores do seu regresso ao trabalho, nomeadamente, as datas em que iria gozar as férias – que, desde 2019, não gozou - e, bem assim, definir o horário de trabalho em respeito pela redução a que teria direito uma vez que ainda estava - como está - a amamentar o filho.

7 - Nessa reunião a trabalhadora sentiu, desde logo, alguma hostilidade - que não era habitual - a qual se agravou quando reclamou, então, o gozo das férias ainda em falta e a redução do horário para amamentação.

8 - Em conclusão, foi-lhe dito que tinham de ver a situação com a contabilista e depois seria informada.

9 - No dia 12.12.2021, a trabalhadora enviou email à entidade patronal - cf. doc. 1, informando que a baixa afinal não terminaria, como estava previsto, no dia 13.12.2021, e se prolongaria até 13.01.2021.

10 - A entidade patronal acusou a receção desta comunicação no dia 13.12.2021.

11 - Assim, é absolutamente falsa e de má-fé a alegação contida na Nota de Culpa, segundo a qual a trabalhadora nada disse à entidade patronal.

12 - Certo é que, no dia 07.01.2022 - ainda antes de ser notificada da Nota de Culpa, o que facilmente pode ser confirmado pela hora do email confrontando com a hora de entrega da carta que continha a mesma - a arguida enviou email à entidade patronal questionando, uma vez mais, qual a data para gozar as férias e o horário que iria cumprir.

13 - Naturalmente que a arguida necessitava desta informação uma vez que estando próximo o

termo da baixa (13/01) teria de conciliar a sua vida familiar e profissional, o que não poderia fazer sem resposta da sua entidade patronal - cf. doc. 2.

14 - Quando a arguida rececionou a Nota de Culpa percebeu que o silêncio da sua entidade patronal mantido após a reunião que tiveram em dezembro - não mais lhe dando qualquer indicação relativa às férias e ao horário que passaria a fazer após o termo da baixa - era já a congeminação deste ardiloso processo.

15 - A trabalhadora ainda está em período de amamentação, tal como de resto resulta e é reconhecido na Nota de Culpa em apreço, e, por isso, abrangida pela proteção legal conferida à maternidade e dos requisitos impostos nesta situação.

16 - Os factos e fundamentos da Nota de Culpa carecem de veracidade, adequação e proporcionalidade, e, em consequência, de legitimidade, não existindo a violação de quaisquer deveres da trabalhadora, e, muito menos, suficientes para justa causa de despedimento.

17 - Além disso, conforme já referido, a prestação de trabalho da aqui arguida é, e sempre foi, executada com assiduidade, zelo e diligência, e exercida de boa-fé, a qual também constitui um dever da entidade patronal – art.º 126.º do CT

18 - Sem esquecer que, fruto da gravidez e posterior maternidade, a trabalhadora, desde maio de 2020, que não tinha efetiva prestação de trabalho e no momento em que iria regressar, ainda em período de amamentação, foi confrontada com atitude hostil a partir do momento em que manifestou a intenção de gozar as férias ainda em falta e, bem assim, usufruir dos períodos destinados à amamentação.

19 - Como se disse, é a trabalhadora que está a ser vítima de uma atitude - processo - persecutório, de uma pressão psicológica intensa que visa criar meios para atingir um único fim que é o seu despedimento (pela falsa criação de justa causa).

20 - Ainda que os factos em apreço tivessem o mínimo de correspondência com a verdade - que não tem -, sempre se diria que jamais seriam suscetíveis de causar qualquer lesão patrimonial, ou de outra índole, à entidade patronal.

21 - Destarte, a trabalhadora, aqui arguida, não concebe outra razão para a Nota de Culpa a que, ora, se responde a não ser como uma atitude deliberada, consciente e premeditada de se proceder ao seu despedimento - sem justa causa - o qual, naturalmente, não deixará de ser impugnado judicialmente.

22 - Esta atitude da entidade patronal está a causar na trabalhadora diversos danos morais, sentindo-se a mesma humilhada, deprimida e perturbada, tudo com repercussão significativa no seu descanso e, em consequência, na sua vida social e familiar.

23 - A arguida é, e sempre foi, uma trabalhadora respeitadora tratando a sua entidade patronal, gerente, colegas e clientes com respeito, probidade e urbanidade.

24 - Cumprindo todas as suas tarefas e serviço com zelo, dedicação e diligência.

25 - Sempre obedecendo às ordens e orientações da sua entidade patronal.

26 - *Aliás, o facto de a arguida ser trabalhadora dessa empresa desde 01.06.2012, sem que haja quaisquer antecedentes disciplinares, é, por demais, elucidativo da irrepreensível postura profissional e pessoal que aquela assume.*

27 - *Assim, não violou a arguida nenhum dever que sobre si impende e integre o disposto no artigo 128.º do Código do Trabalho, motivo pelo qual não praticou qualquer infração disciplinar, devendo o procedimento ser arquivado.*

TERMOS EM QUE deve o presente procedimento disciplinar ser arquivado».

1.4. Via eletrónica, por missiva datada de 09.02.2022, o instrutor do processo remeteu este para emissão de parecer desta Comissão, instruído com os documentos seguintes:

- Notificação à trabalhadora de instauração de procedimento disciplinar e envio da respetiva nota de culpa em 07.01.2022;
- Declaração datada de 07.12.2021 de que a arguida se encontra a amamentar o filho, então, com 11 meses de idade;
- Contrato de trabalho datado de 01.06.2012 entre a entidade empregadora e a trabalhadora arguida;
- Email da trabalhadora para o empregador, datado de 12.05.2021, intitulado «Declaração Baixa Risco Específico», que este reencaminhou para a Contabilidade em 14.05.2021;
- Declaração impressa da Segurança Social de que a trabalhadora arguida beneficiou de Subsídio por Riscos Específicos desde 12.05.2021 até 13.12.2021;
- Resposta à Nota de Culpa pela trabalhadora em 14.01.2022;
- Envio de email da arguida para o empregador em 12.12.2021 dando nota do envio do comprovativo de amamentação à Segurança Social para requerimento de baixa médica;
- Envio de email da arguida para o empregador em 07.01.2022, intitulado «Fim de baixa médica – Horário de trabalho», dando nota de que em 13.01.2022 termina a baixa médica e carece de saber «qual a data em que pretende que me apresente ao serviço e o respetivo horário de trabalho, tendo em consideração que, de momento, estou a amamentar»; e
- Decisão (provisória) do processo disciplinar).

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, 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, em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

«Os Estados-membros 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 entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular [...] Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez (...)».

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 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 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 maternidade, e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta».

2.3. É, pois, jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias 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 atividade profissional.

2.4. O artigo 10.º/1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, referindo o n.º 2 que, no caso de despedimento de uma trabalhadora especialmente protegida, deve o empregador justificar devidamente tal medida por escrito.

2.5. Um dos considerandos da referida Diretiva refere que o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico-psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, donde, é necessário prever uma proibição de despedimento.

2.6. 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 regalias.

2.7. Como corolário deste princípio, o artigo 63.º/1 e 2 do Código do Trabalho, 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 da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres [CITE]. Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante se pressupõe feito sem justa causa, pelo que cabe ao empregador provar o contrário.

2.8. 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 [homem] 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 [CITE]».

2.9. 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 (NC) 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.

2.10. 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.

2.11. 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 caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que, no caso, sejam relevantes - cf. artigo 351.º/ 1 e 3 do Código do Trabalho (CT).

2.12. Quanto ao nexos 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. art.º 367º do CT.

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

2.14. Dado o exposto e analisando o caso em concreto, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de, «no decurso desse período [12 de maio a 13 de dezembro de 2021] até à presente data em que foi levantado o processo disciplinar (05.01.2022), apenas enviou email à entidade patronal em que informava da necessidade de amamentação do filho». «Não se apresentou ao serviço nem indicou mais nenhum elemento [...]», «pelo que, com esta atitude, violou o dever de assiduidade, originando perda de retribuição [...]» - cf. pontos 5, 6 e 8 da NC.

2.15. Face à NC remetida e notificada à arguida, são-lhe imputados os seguintes comportamentos:

- 16 faltas injustificadas; e
- Violação do dever de assiduidade previsto no artigo 128.º/1-b) do CT.

2.16. Cruzando a NC com a resposta a esta, o que se passou, cronologicamente, foi o seguinte:

- Dezembro de 2020 a maio de 2021 – A ora arguida gozou de licença de parentalidade.
- 12.05.2021 a 13.12.2021 – A trabalhadora gozou de baixa médica por risco específico.
- Início de dezembro de 2021 – Partes reúnem-se, a pedido da ora arguida, para debaterem os assuntos férias e horário reduzido devido à dispensa para amamentação.
- 12.12.2021 – A trabalhadora envia ao empregador email a informar que prorrogar baixa por mais 30 dias.
- 07.01.2022 – A trabalhadora envia ao empregador email questionando-o novamente sobre o gozo das férias relativas a 2019 e redução de horário devido a dispensa para amamentação.

2.17. Isolando os argumentos do empregador, temos que:

- 14 a 17, 20 a 24, 27 a 31 de dezembro de 2021 e 3 a 5 de janeiro de 2022 – 16 faltas alegadamente injustificadas pela trabalhadora.

Após uma reunião a pedido da ora arguida, ocorrida no início de dezembro, em que esta, depois de um ano ausente do serviço, tem como primeira preocupação saber quando pode marcar férias para poder conciliar a família com o trabalho.

O argumento da organização do horário de trabalho devido à dispensa para amamentação é, na verdade, despiendo, uma vez que a própria lei, no n.º 3 do artigo 47.º do CT, refere a regra geral, ou seja: a trabalhadora que esteja a amamentar entra uma hora mais tarde, sai uma hora mais cedo para o efeito.

Não há aqui nada a acertar com o empregador, pois – tratando-se de um direito absoluto, que dispensa a sua anuência – basta à lactante enviar uma missiva escrita àquele com 10 dias antes do início do procedimento a dar nota de que o encetar para estar conforme com a lei – cf. artigo 48.º/1 do CT.

2.18. Na inquirição levada a cabo pelo instrutor do processo, o empregador foi claríssimo: quando a trabalhadora veio solicitar nova baixa, sob o mesmo pretexto (de risco clínico), por mais um mês, devido a estar a amamentar, a mesma foi-lhe recusada, pois o empregador entendeu que o risco para a sua saúde era baixo.

2.19. Assim sendo, todas as faltas que a trabalhadora deu ao serviço a partir de 14.12.2021 – data em que deixa de estar a coberto da única baixa realmente validada e atribuída pela Segurança Social, desde maio até dezembro de 2021 – consideram-se legalmente injustificadas, quer o empregador tenha delas conhecimento ou não. Isto porque carecem de base jurídica para existirem. Dizendo de outra forma, a trabalhadora decidiu, à revelia do que era vontade expressa do empregador, ficar em casa após o termo da baixa que lhe fora concedida. E, sem mais, quer que isso seja validado, sem quaisquer documentos ou provas que o suportem.

2.20. Mais: em janeiro de 2022, com a criança prestes a cumprir um ano de idade, a mãe – segundo consta dos autos do processo – tendo já sido infetada uma vez com Covid e o País, convivendo quase há dois anos com a pandemia, dificilmente se pode considerar que o empregador esteja aqui a violar qualquer tipo de direito atinente à maternidade.

2.21. É que também é preciso considerar a outra parte da relação laboral, isto é, o empregador. Que esteve 11 meses sem uma assistente, com toda a gestão logística que isso implica, a nível de organizar as outras pessoas para que o consultório possa continuar a funcionar sem percalços, mantendo também os direitos dos/as outros/as trabalhadores/as e respetivas famílias.

2.22. Destarte o custo que a trabalhadora ora arguida representou, enquanto esteve ausente,

não ser a expensas do empregador, mas da Segurança Social, há limites para até onde é razoável exigir direitos. E, convenhamos, após estar quase um ano em casa, pedir para reunir com o empregador para, senão marcar férias, então tornar a entrar de baixa, não é uma postura muito profissional.

2.23. De assinalar que o empregador já lhe aplicou duas medidas de coação menos gravosas do que o despedimento, começando por lhe descontar os dias em que a trabalhadora não compareceu ao serviço, a que se seguiu a sua suspensão imediata, assim que foi notificada da NC, tendo sido dado início ao respetivo processo disciplinar.

2.24. Não parecer aqui haver um verdadeiro interesse da ora arguida em retomar o seu antigo posto de trabalho, uma vez que tem o empregador a dizer-lhe, presencialmente, numa reunião, que precisa dela, e mantém-se mais um mês de «baixa», contra ao que é intenção manifesta do seu superior hierárquico – pois, sem uma declaração expressa deste, a Segurança Social não valida subsídio algum -, sendo ainda sua prioridade agendar as férias relativas a 2019 quando voltar ao serviço.

2.25. Ao longo do processo, não se nos afigura que o empregador tente obstaculizar o gozo da dispensa para amamentação da trabalhadora. Referir que o assunto será encaminhado para a Contabilidade e fazê-lo dois dias depois, de acordo com os registos informáticos apensos ao processo, não demonstra, de forma alguma, comportamentos hostis, persecutórios ou ardilosos. Por mais que a trabalhadora os tente entrever aqui.

2.26. Em suma, na sequência de todo o exposto, e compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em causa nos presentes autos, cabe – ao empregador - comprovar, sem margem para dúvidas, que age em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação em função da maternidade, ao pretender - sem justificação bastante e fundamentadamente comprovada – deixar desempregada uma trabalhadora lactante especialmente protegida por lei.

2.27. Atendendo a todo o supra exposto, afigura-se como demonstrada a alegada atuação culposa da trabalhadora, eventualmente geradora de uma absoluta necessidade de pôr em causa a relação laboral, pelo que se considera que a entidade empregadora ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63.º/2 do CT.

2.28. Tendo em consideração os elementos que integram o processo, é de concluir que a entidade empregadora logrou demonstrar a existência de uma situação excecional que constitua

justa causa para aplicação da sanção despedimento, nos termos do artigo 351.º do CT.

III – CONCLUSÃO

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 logrou ilidir a referida presunção, a CITE não se opõe ao despedimento da trabalhadora ..., promovido pela entidade empregadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE, EM 2 DE MARÇO DE 2022.