

PARECER N.º 254/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 918-DG/2022

I – OBJETO

1.1. Em 22.03.2022, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., nos termos do disposto no artigo 63º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

1.3. Atenta a devolução ao remetente das cartas registadas de 10.02.2022 e de 18.02.2022, por correio eletrónico datado de 03.03.2022, foi a trabalhadora foi notificada da nota de culpa, cujo teor se transcreve:

“(...)

Face à frustração da notificação via correio para a morada por V. Exa. indicada aquando da admissão na sua entidade patronal, ..., em anexo, segue a Nota de Culpa contra si deduzida no processo disciplinar, que lhe foi mandado instaurar pela sua entidade patronal e do qual fui nomeado instrutor.

Assim, deverá V. Ex.ª, querendo, responder por escrito à referida Nota de Culpa, no prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar da data da sua receção, arrolando testemunhas e indicando todos os elementos que julgue indispensáveis à sua defesa, podendo, ainda, consultar o processo, mediante agendamento prévio, na seguinte morada: ...

Com os melhores cumprimentos.

*

No âmbito do processo disciplinar mandado instaurar contra a arguida ..., com a categoria profissional de ..., deduzo contra a mesma a seguinte

NOTA DE CULPA

FACTOS

1. A arguida foi admitida, em 24.08.2020, ao serviço da arguente para, sob sua autoridade e direção, exercer as funções de ..., nas suas instalações sitas no

2. No dia 13 de agosto de 2021, a trabalhadora remeteu, via email, um atestado de doença para justificar a sua ausência ao trabalho no período compreendido entre os dias “11 e 24.082021”.
 3. A arguente solicitou à arguida, quer presencialmente, quer por email, a entrega do original do referido documento o que a mesma, não fez.
 4. Por tal motivo, a arguente solicitou a uma sua colaboradora, ..., que se deslocasse ao Centro de Saúde do ..., a fim de aferir da genuinidade do “atestado” apresentado pela arguida.
 5. Não tendo sido possível o contacto com o médico subscritor de tal documento, em 10 de dezembro de 2012, a arguente solicitou, por escrito, àquele centro de saúde, tal informação.
 6. Em resposta a essa sua comunicação, em 02 de fevereiro de 2022, o Dr. ... - clínico que, alegadamente, subscrevera o atestado apresentado pela arguida - veio informar que não subscrevera o documento apresentado pela arguida, tratando-se, por isso, de um documento falso.
 7. A arguida sabia que, ao utilizar tal documento para justificar a sua ausência ao serviço, estava a prestar falsas declarações e a violar o princípio da boa fé a que está vinculado nos termos do n.º 1 do art.º 126.º do Código do Trabalho.
 8. Tal comportamento consubstancia a prática de uma infração disciplinar que pela sua gravidade torna impossível a manutenção da relação de trabalho e constitui fundamento de despedimento com justa causa nos termos do disposto n.º 1 e 351.º n.º alínea f) do Código do Trabalho.
- Por tal motivo, remete-se a presente nota de culpa, à qual poderá a arguida responder por escrito, no prazo de 10 dias úteis, arrolando testemunhas e apresentando os meios de defesa que tiver por convenientes.
(...)”

1.4. Em resposta à nota de culpa, a trabalhadora, por correio eletrónico datado de 10.03.2022, apresentou defesa nos seguintes termos:

“(...)”

Bom dia, venho por meio desse email para esclarecer a nota de culpa que eu recebi via email, no caso estou sendo acusada de falsificar um atestado médico que no caso fiz a entrega via email para a minha Entidade Patronal da empresa onde eu exerço o cargo de Operadora ..., no entanto fiz a entrega no dia 11/08/2021 e como de costume quando tive outros atestados médicos ou baixa médica fazia a entrega por via email, mas nesse caso venho sendo acusada de ter falsificado e somente agora após 7 meses de entrega estou sendo notificada dessa informação, sendo assim não consigo compreender como foi efetuado meu desconto para Segurança Social onde eu tenho o recibo da empresa que exerço o cargo e também não compreendo como após a minha gravidez que no caso no momento estou grávida e de baixa médica a empresa vem a me notificar dessa informação com a intenção de me demitir por justa causa, venho com essas informações onde não tenho muitos argumentos pelo fato da médico não poder me dar uma declaração de atendimento pelo fato da empresa ter contactado com a intenção de me prejudicar e no caso o médico não quer envolvimento por ter feito uma consulta médica por via telefónica, venho por esse email esclarecendo a nota de culpa e pedindo a averiguação dos fatos! Obrigada. (...)”

1.4. O processo disciplinar é constituído por 49 páginas e que se dá por integralmente reproduzido para os devidos efeitos legais.

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 do 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 (...)."

2.2. 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.

2.3. Constitui 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 à atividade profissional.

2.4. O n.º 1 do artigo 10.º 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 e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, 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 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. 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.

2.8. 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 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.

2.9. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador ou a à trabalhadora

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.

2.10. 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 culposos do/a trabalhador/a 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, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

2.12. 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 aplicável – define o conceito de “justa causa” de despedimento, promovido pela entidade patronal, como o “...comportamento culposos 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 culposos 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 nexos 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 vinculística;*
- *exige-se uma “impossibilidade prática”, com necessária referência ao vínculo laboral em concreto;*
- *e “imediata”, no sentido de comprometer, desde logo e sem mais, o futuro do contrato.*

Para integrar este elemento, torna-se necessário fazer um prognóstico sobre a viabilidade da relação contratual, no sentido de saber se ela contém ou não, a aptidão e idoneidade para prosseguir a função típica que lhe está cometida (cf. Lobo Xavier in “Curso de Direito do Trabalho”, páginas 490 e segs.). (...). 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) é 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 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 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 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 a este propósito Monteiro Fernandes, em Direito do Trabalho (8.ª 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 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 nexó 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. Artigo 367.º do CT”.

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

Como refere Júlio Manuel Vieira Gomes, em “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, a todo o ambiente que rodeia o trabalhador e à dimensão da sua culpa”.

2.14. Ora, o presente processo foi remetido à CITE nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3, do artigo 63.º do Código do Trabalho. Com efeito, cabe a esta Comissão, nos termos e para os efeitos do disposto na alínea c), do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, diploma que aprova a sua Lei Orgânica, na sua redação atual, “emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental”.

2.15. Desta forma, compete à CITE emitir o referido parecer, pelo que se torna necessário avaliar se, no caso *sub Júdice*, se se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configuraria uma prática discriminatória por motivo da parentalidade.

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

III – Do Caso em Concreto

3.1. No caso em análise e de acordo com a Nota de Culpa, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguido de ter violado os deveres previstos no n.º 1 do artigo 126.º e al. f) do n.º 1 do artigo 351.º, todos do Código do Trabalho, que se traduzem nos seguintes deveres:

- O empregador e o trabalhador devem proceder de boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações;
- Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3.2. Com a sua conduta, entende a entidade empregadora que o comportamento da trabalhadora-arguida consubstancia a prática de uma infração disciplinar que pela sua gravidade torna impossível a manutenção da relação de trabalho e constitui fundamento de despedimento com justa causa.

3.3. Em sede de resposta à nota de culpa, releva o facto de a trabalhadora vir alegar que só passados 7 meses da entrega do documento por e-mail e por se encontrar de licença de gravidez de risco é que é notificada da nota de culpa, com a intenção de despedimento.

3.4. Analisado o processo remetido a esta Comissão afere-se através da prova documental, bem como dos depoimentos das testemunhas que o referido documento – atestado médico foi por diversas vezes solicitado à trabalhadora arguida.

3.5. A entidade empregadora junta dois autos de declarações referentes à Sra. D. ..., colega da trabalhadora arguida, que desempenha as funções de administrativa, fazendo parte das suas funções rececionar toda a documentação referente a baixas médicas por doença dos trabalhadores da empresa. A testemunha declarou que por diversas vezes solicitou o original do documento à trabalhadora arguida e que esta sempre foi arranjando as mais variadas justificações para adiar a entrega do documento. Testemunha também a depoente que solicitou ao chefe de equipa da trabalhadora arguida para que este solicitasse o original do documento.

Declara também a testemunha que foi a própria que se dirigiu ao Centro de Saúde e entregou a carta da sua entidade empregadora a solicitar esclarecimentos sobre o aludido documento.

3.6. Verifica-se do depoimento da testemunha ..., Chefe de Equipa da secção onde a trabalhadora arguida se encontrava inserida, e que quando a mesma regressou ao serviço não lhe foi entregue qualquer original do documento solicitado.

3.7. Do processo consta prova documental no qual se verifica a solicitação pelo original do documento em causa.

3.8. Consta do processo instrutor remetido, documento que corresponde a e-mail do médico que hipoteticamente terá emitido o atestado médico, no qual o mesmo afirma que “*Em resposta ao pedido*

de informação sobre atestado de doença datado de 11 de agosto de 2021 informo que o mesmo é completamente falso, uma grande mentira e estafa para a sua entidade patronal como para mim”.

3.9. Considerando os factos constantes da nota de culpa e no que respeita ao alegado pela entidade empregadora, aos fundamentos apresentados pela trabalhadora, bem como prova carreada para o presente processo pela arguente, onde se inclui a prova documental, afigura-se-nos que a entidade empregadora comprova os factos que alega, demonstrando, suficientemente, a existência do nexo de causalidade entre os factos relatados, o grau de culpa da trabalhadora e a consequente violação do dever de boa-fé, impossibilitando de forma imediata a manutenção do vínculo laboral por motivo de falsas declarações relativas a justificação de faltas.

3.10. Com efeito, a declaração falsa relativa à justificação das faltas, que não deixa de ser a falsificação da declaração médica emitida como comprovativo de justificação de falta, além de constituir uma infração de natureza criminal, consubstancia um comportamento que a lei prevê como passível de constituir justa causa de despedimento, porquanto tal comportamento abala irremediavelmente a confiança que deverá existir nas relações laborais.

3.11. Sendo de realçar que no caso em concreto, o comportamento da trabalhadora mais grave se mostra uma vez que na resposta à nota de culpa, alega que só passados 7 meses e quando se encontra a usufruir de licença de risco clínico durante a gravidez, é que a entidade empregadora mostrou intenção de proceder ao despedimento, quando a trabalhadora bem sabe - e que consta do processo, que lhe foi solicitado o original do documento por diversas vezes.

3.12. É certo que o despedimento da trabalhadora especialmente protegida, face à sua tutela constitucional, só é suscetível de ser juridicamente aceitável quando nenhuma outra medida se mostre adequada a salvaguardar a relação contratual entre as partes, contudo, tendo em conta, como já referido, afigura-se-nos que a entidade empregadora comprova os factos que alega, demonstrando a atuação da trabalhadora, o seu grau de culpa e a violação dos deveres, cujo comportamento grave da trabalhadora torna impossível a subsistência da relação laboral.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento da trabalhadora grávida ... uma vez que a entidade empregadora ilidiu a presunção legal que define que o despedimento por facto imputável a

trabalhadora grávida se presume feito sem justa causa, conforme o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 12 DE ABRIL DE 2022, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.