

PARECER N.º 613/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 CITE-DL/3001/2022

I – OBJETO

1.1. Em 22.08.2022, a CITE recebeu, via CAR, do ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de ..., 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:

«Para os efeitos do n.º 1 e 4 do art.º 63 e nos termos do n.º 3 desta mesma norma, ambas do Código do Trabalho, remeto a V. Exa. cópia do processo instaurado à Trabalhadora lactante acima identificada».

1.2. Compulsados os elementos constantes do Processo, verifica-se que a trabalhadora foi notificada da Nota de Culpa em 07.06.2022, através de carta datada de 03.06.2022, com o seguinte teor:

«1.

A Arguida foi contratada para exercer as funções de ..., cabendo-lhe, entre outras tarefas, integrar a equipa da ..., na preparação de refeições e marmitas com a alimentação destinada aos utentes o Serviço de Apoio Domiciliário.

2.

Por isso, a assiduidade é elemento essencial à execução do contrato de trabalho de modo a que os utentes disponham dos serviços domiciliários de alimentação a horas certas, higienização e demais cuidados.

3.

O que a Arguida sabe e não pode ignorar, tendo sido já arguida e sancionada por incumprimento deste dever.

4.

Acontece que, por decisão final proferida em 12 de abril do corrente ano de 2022, em

processo disciplinar que lhe foi instaurado, a Direcção do ... considerou como

injustificadas as ausências ao trabalho da Arguida desde o dia 10 até ao dia 24 de janeiro anterior, tudo como melhor consta da cópia que se junta.

5.

Notificada desta decisão, a Arguida opôs-se, por escrito, notificando a Entidade Patronal de que, no prazo de 15 dias iria instaurar ação judicial destinada à sua impugnação, o que não fez.

6.

Nos termos da alínea b) do n.º 1 do art.º 128º do Código do Trabalho, o Trabalhador deve comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade.

7.

Por sua vez, determina a alínea g) do n.º 2 do art.º 351.º do Código do Trabalho, que constitui justa causa para despedimento as faltas não justificadas ao trabalho cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou dez interpoladas, independentemente do prejuízo ou do risco.

8.

Ora, a Arguida já ultrapassou o limite máximo de faltas para o corrente ano de 2022, o que constitui justa causa objetiva de despedimento.

9.

Com o seu comportamento e o seu histórico disciplinar, a Arguida violou, de forma muito grave, o princípio da confiança que é um elemento estruturante do contrato de trabalho, como decorre da alínea f) do n.º 1 do referido art.º 128º do Código do Trabalho, que torna imediata e praticamente impossível a relação de trabalho.

10.

A Arguida agiu com culpa, porque não desconhecia que era obrigada ao seu cumprimento e observância.

11.

Por isso, é propósito da Entidade Patronal proceder ao despedimento da Arguida, com estes fundamentos, invocando justa causa, por se tornar imediata e praticamente impossível a subsistência do contrato de trabalho».

1.3. A trabalhadora, notificada da Nota de Culpa, veio responder-lhe por carta datada de 17.06.2022 nos seguintes termos:

«I - QUESTÃO PRÉVIA:

Respondendo à Nota de Culpa (NC) deduzida no processo disciplinar que contra ela foi instaurado, vem ... deduzir a sua defesa nos seguintes termos:

A arguida, desde já, impugna expressamente a forma como foi notificada para responder à NC.

Na verdade, e pese embora ter sido enviada através de uma colega de trabalho, o seu

conteúdo contém informações pessoais, do foro íntimo da arguida, pelo que a sua utilização no presente constitui uma violação gravosa dos deveres de proteção de dados pessoais da arguida, sendo evidente que a sua utilização apenas visa um objetivo difamatório, pois que a arguida cumpriu escrupulosamente os deveres como trabalhadora do

Senão, vejamos:

II - DOS FACTOS

A arguida! trabalhadora foi notificada, no dia 2 de março de 2022, pelas 11:30, da instauração de um processo disciplinar contra si deduzido pela Entidade Patronal, conforme NC que aqui se junta como doc. 1.

Entre outros factos, consta da referida NC que a arguida não compareceu ao serviço no dia 10 de janeiro de 2022, nem apresentou qualquer justificação prévia para essa ausência.

Reconhece, no entanto, a Entidade Patronal que, 'no dia 10, os serviços administrativos da entidade patronal, por volta das 9 horas, ao abrirem o correio eletrónico, constataram que às 22:59 do dia anterior, domingo, a arguida havia feito uma comunicação de que não se iria apresentar ao trabalho porque pretendia continuar a prestar cuidados de assistência à mãe, sem indicar previsão de ausência'.

E que, 'de facto, a arguida encontrava-se ausente ao trabalho nas semanas anteriores, para prestar apoio à família [...]'

O que, significa que a situação da trabalhadora já era conhecida pela Entidade Patronal, e que a arguida, de facto, cumpriu, escrupulosamente, com os seus deveres de informação, porquanto, no prazo que a lei lhe concede (cinco dias), informou a entidade patronal do seu impedimento - cf. docs. 2, 3 e 4.

Sendo, o presente processo disciplinar, mais um dos processos fabricados pela entidade patronal, com vista a 'cozinhar' e justificar um eventual despedimento por justa causa da trabalhadora arguida, furtando-se ao pagamento da indemnização a que a trabalhadora tem direito.

Por outro lado, na resposta efetuada pela arguida à NC a trabalhadora expressamente refere que, no dia 7 de janeiro de 2022, informou a entidade patronal e todas as suas colegas de trabalho, do seu impedimento.

Tendo, no dia 9 de janeiro de 2022, reforçado tal comunicação ao ... por email – cf. doc. 4.

E, no dia 12 de janeiro 2022, logo que lhe foi possível, enviou à entidade patronal a respetiva baixa – cf. doc. 5.

Deste modo, não só a trabalhadora/arguida, se preocupou com o bom e regular funcionamento dos serviços, como não causou à sua entidade patronal, qualquer espécie de prejuízo ou funcionamento irregular dos serviços.

Conclui, a arguida, não ter cometido qualquer espécie de infração disciplinar, requerendo

o arquivamento do mesmo.

Para prova do alegado, designadamente, do conhecimento prévio do seu impedimento, arguida faz juntar aos autos, como prova documental, o dito email e, indica, como prova testemunhal, duas colegas de trabalho — ... e ..., requerendo que as mesmas sejam inquiridas aos pontos 2, 3 e 5, nas instalações do ..., dado tratar-se de trabalhadoras deste.

Em resposta à NC, recebeu a arguida, em 12.04.2022, pelas 16:51, a decisão final do processo, cuja cópia se junta e aqui se dá por inteiramente reproduzida - cf. doc. 6.

Ora, toda esta correspondência não foi tomada em linha de conta no relatório final do presente processo disciplinar, e - pior do que isso - não consta da referida NC.

Mesmo assim,

Entendeu, a entidade patronal declarar como injustificadas as ausências ao trabalho entre os dias 10 e 24 de janeiro de 2022, por violação do disposto nas alíneas e) do n.º 1 do artigo 128.º, na alínea g) do n.º 2 do artigo 351 e n.º 1 do artigo 252.º, todos do Código do Trabalho, por violação do dever de assiduidade e de cumprir as ordens da Entidade Patronal.

Ora, a arguida não foi notificada nem teve conhecimento da data e hora para inquirição das suas testemunhas.

Na sequência, não pode acompanhar as mesmas, e muito menos nomear advogado para o efeito.

Pelo que existe uma clara violação aos direitos de defesa e contraditório que lhe assiste. Tanto mais que a arguida nunca teve acesso ao processo disciplinar.

A arguida, só agora teve conhecimento que as testemunhas por si arroladas foram inquiridas via telemóvel, de acordo com a vontade do instrutor do processo, e sem a presença do seu mandatário.

A arguida desconhece o conteúdo daquelas declarações, uma vez que, até à data, não lhe foi facultado, para análise, o referido processo disciplinar.

A conduta da entidade patronal ou do instrutor do presente processo disciplinar constitui uma grave e clara violação às regras processuais. Atentam contra os direitos dos seus trabalhadores e, designadamente, contra o direito de defesa da arguida, que se pretende célere e sério, uma vez que estão em causa direitos fundamentais dos trabalhadores.

Pelo que deverá, todo o processo disciplinar, ser considerado nulo, ou, se assim não se entender, serem todas as testemunhas reinquiridas na presença do mandatário da arguida que, desde já, se nomeia para efeitos dos presentes autos — ... [contactos], confrontando-as com a documentação a que temos vindo a fazer referência.

O que, sem prescindir, se requer.

Junta: Seis documentos».

1.4. Via CAR, por missiva datada de 18.08.2022, o empregador remeteu o processo para emissão de parecer desta Comissão, instruído com os documentos seguintes:

- Notificação da instauração de procedimento disciplinar (devido às faltas injustificadas) à trabalhadora arguida datada de 28.02.2022, registada nos CTT em 02.03.2022;
- Resposta à NC pela trabalhadora datada de 15.03.2022, registada nos CTT em 17.03.2022;
- Decisão final do empregador face ao processo disciplinar (devido às faltas injustificadas) datada e registada nos CTT em 12.04.2022.
- Notificação à trabalhadora de instauração de procedimento disciplinar (com vista ao despedimento) e envio da respetiva Nota de Culpa (NC) em 03.06.2022;
- Declaração de 07.06.2021 de que a arguida recebeu a NC nessa mesma data PMP;
- Resposta à NC pela trabalhadora em 17.06.2022;
- Certificado de incapacidade temporária para o trabalho para assistência a familiar (mãe) por 15 dias, entre 10 e 24.01.2022;
- Transcrição de inquirição à testemunha ..., ... do empregador, em 23.06.2022;
- Transcrição de inquirição à testemunha ..., ... do empregador, em 08.07.2022;
- Despacho exarado pelo instrutor do processo nomeado pelo empregador, contendo as respostas deste face aos argumentos da arguida, de que os seus direitos à confidencialidade e ao contraditório haviam sido violados aquando da forma de notificação da NC, bem como de que o processo devia ser considerado nulo devido ao alegado desconhecimento de inquirição de testemunhas, bem como à forma como este processo decorreu, de 14.07.2022;
- Missiva datada de 14.07.2022, do advogado do empregador para o advogado da trabalhadora, a admitir a inquirição das testemunhas nomeadas por esta no seu escritório, sugerindo uma data e hora;
- Resposta à missiva supra, datada de 19.07.2022., confirmando a inquirição das testemunhas indicadas pela trabalhadora;
- Ante o não comparecimento de testemunha alguma no dia/hora combinados, nova troca de missiva entre o advogado do empregador e o advogado da trabalhadora, datada de 27.07.2022., a agendar nova data/hora;
- Nova troca de missivas entre os representantes legais das partes, datada de 04.08.2022., uma vez que – aparentemente – as testemunhas não compareciam porque o empregador não autorizava a sua ausência ao trabalho para tal fim;
- Declaração do empregador, de 04.08.2022., referindo que não lhe fora dado conhecimento, nem pela arguida, nem por qualquer das alegadas testemunhas, de necessidade de dispensa alguma;
- Transcrição da inquirição da testemunha ..., ..., de 04.08.2022;
- Transcrição da testemunha ..., ... no empregador, via telechamada, de 23.03.2022, no

âmbito do processo disciplinar por faltar, apenas apensa em 05.08.2022, no processo disciplinar para despedimento;

- Transcrição da testemunha ..., ... no empregador, via telechamada, de 23.03.2022, no âmbito do processo disciplinar por faltar, apenas apensa em 05.08.2022, no processo disciplinar para despedimento; e
- Relatório e proposta de decisão final, datados de 11.08.2021.

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 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-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 culposos 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 - 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 culposos 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 já ter ultrapassado «o limite máximo de faltas para o corrente ano de 2022, o que constitui justa causa objetiva de despedimento» e de, «com o seu

comportamento e histórico disciplinar», ter violado, «de forma muito grave, o princípio da confiança que é um elemento estruturante do contrato de trabalho [...], que torna imediata e praticamente impossível a relação de trabalho» - cf. ponto 8 e 9 da NC.

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

- 14 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:

- 7 de janeiro – A ora arguida informou as colegas de que ia faltar, no dia 10, para assistir a mãe na doença.
- 9 de janeiro – A arguida envia um email ao empregador a reiterar o que já havia dito às colegas.
- 10.01.2022 a 24.01.2022 – A trabalhadora esteve de baixa médica por assistência à família.
- 12.01.2022 – A trabalhadora remete ao empregador a baixa, nos termos da lei.

2.17. Isolando os argumentos do empregador, temos que:

- 10 a 24 de janeiro de 2022 – 14 (não há qualquer folga de permeio?) faltas alegadamente injustificadas pela trabalhadora.

Tendo já conhecimento de que ia a uma consulta médica com a mãe – facto que nada tem de anormal, uma vez que estas pressupõem uma marcação prévia – a arguida comentou com as colegas numa sexta-feira que na segunda-feira seguinte iria faltar ao trabalho.

No domingo à noite, a arguida envia um email ao empregador alertando-o para isso mesmo. Embora a lei não obrigue os trabalhadores a darem pré-aviso de consultas – apenas existe essa recomendação enquanto boa prática, no âmbito da boa-fé que deve pautar a relação entre as partes.

O que a trabalhadora cumpriu.

Após a consulta, a médica concluiu que a mãe da trabalhadora precisava de ficar em

casa, passando uma baixa à arguida para assistência a familiar entre os dias 10 e 24 de janeiro. Que a trabalhadora entregou ao empregador assim que lhe foi possível – dois dias após a consulta ter decorrido.

Não sendo, a trabalhadora, profissional de saúde, como haveria esta de prever que a consequência da consulta a que acompanhara a mãe seriam 15 dias seguidos em casa, a prestar-lhe assistência? Dos factos constantes da NC, os únicos a que nos podemos ater, nada a apontar ao seu comportamento.

2.18. A inquirição levada a cabo pelo instrutor do processo denota, desde logo, aspetos questionáveis, a saber: uma TOC com um conhecimento profundo sobre o comportamento, alegadamente errático, de uma auxiliar de ação direta, área que foge completamente à sua área de atuação profissional.

2.19. Exemplo disso pode ser encontrado, por exemplo, na seguinte afirmação: de que a arguida «tem mostrado muita dificuldade em cumprir os seus deveres laborais de assiduidade» «o que já deu lugar à instauração de diversos processos disciplinares contra ela» - a menos que, para além de revisora de contas, também seja responsável pelos RH da organização, é difícil de conceber como pode uma TOC saber disto.

2.20. Mais: «Que uma das situações mais difíceis que criou, resultou do facto de saber que tinha uma gravidez de risco, que implicou uma ausência prolongada e só ter avisado a Entidade Patronal em cima da data de início da ausência, apesar de saber que deveria ter avisado com 10 dias de antecedência nem justificado o motivo por que assim o fez».

2.21. Esta declaração da TOC acerca da arguida, para além juridicamente falsa, é logicamente disparatada e eticamente grave, uma vez que é impossível de fundamentar

com provas cabais. Então se uma gravidez é de risco, como há-de a trabalhadora sabê-lo antes de um/a médico/a assim o declarar? Qualquer grávida nesta situação só pode ausentar-se do local de trabalho assim que tenha a baixa, que - muitas vezes - até surge nem a trabalhadora sabe do seu estado de risco!

2.22. Não será descabido dizer que esta afirmação denota também um preconceito relativamente a trabalhadoras grávidas, e, conseqüentemente, com elevada probabilidade de se tornarem lactantes – como a ora arguida.

2.23. Afirmar que a arguida não leva a sério os alertas feitos pelo empregador para que seja mais pontual, com base nos (dois) processos disciplinares de que já foi alvo afigura-

se-nos uma conclusão excessivamente simplista. Pelo menos, atendo-nos ao caso ora objeto de análise como integrando essa dupla.

2.24. Com efeito, e seguindo a lei, só nos podemos ater aos factos constantes da NC. Desta, aquilo que retiramos é que a trabalhadora sabia que a mãe teria uma consulta na segunda-feira. Partilhou esse facto com as colegas na sexta-feira. Lembrou-se de o dizer ao empregador no domingo à noite. E, na senda da consulta, ficou 14 dias em casa, de baixa para assistência à progenitora, entregando o respetivo documento a que a lei obriga dois dias depois da marcação médica.

2.25. Reitere-se: nada aparenta, na conduta supra descrita, violar quaisquer deveres de assiduidade.

2.26. 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 exposto, afigura-se como não 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 não 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 não 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 não logrou ilidir a referida presunção, a CITE **opõe-se** ao despedimento da trabalhadora ..., promovido pela entidade empregadora ...



REPÚBLICA
PORTUGUESA

MINISTÉRIO DO TRABALHO,
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA
SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO



APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 14 DE SETEMBRO DE 2022