

PARECER N.º 478/CITE/2023

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 2342-DG/2023

I – OBJETO

1.1. Em 15.05.2023, via CAR, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida ..., acompanhado de cópia do respectivo processo, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do art.º 63º, do Código do Trabalho.

1.2. Em 20.04.2023, via CAR, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando a respectiva nota de culpa, nos termos do art.º 353º, n.º1, do Código do Trabalho, cujo conteúdo se transcreve:

“Assunto: Notificação da Nota de Culpa

Exma. Senhora

Em face da gravidade do seu comportamento, que constitui justa causa de despedimento nos termos previstos nos nºs 1 e 2, alínea e) e i) do art. 351º do Código do Trabalho, venho comunicar a intenção da Gerência da ... de proceder ao seu despedimento após a conclusão do procedimento disciplinar em curso, de harmonia com o disposto no nº 1 do art. 353º do supracitado Código. Mais informo que a entidade empregadora mantém a sua suspensão preventiva até à conclusão do processo disciplinar, sem prejuízo do pagamento das remunerações que, entretanto, se vencerem.

Mais informo que fui nomeada, pela entidade empregadora, instrutora do presente processo disciplinar.

Por fim, junto envio, em anexo, a NOTA DE CULPA, para querendo, no prazo de dez dias úteis, apresentar a sua defesa por escrito, indicar meios de prova e requerer quaisquer diligências que julgue pertinentes para a sua defesa. Durante este prazo, poderá, ainda, consultar o processo disciplinar na sede da empresa, sita na Rua ..., ..., durante o horário de funcionamento da empresa.

Sem mais, subscrevo-me, com os meus cumprimentos.

NOTA DE CULPA

A, NIPC:, com sede na Rua, freguesia de, concelho de, em processo disciplinar que move contra, residente na Rua, freguesia de, concelho de, com intenção de proceder ao seu despedimento, vem deduzir a presente NOTA DE CULPA, o que faz nos termos seguintes:

1. A arguente é uma sociedade comercial por quotas, que se dedica, sob a insígnia "...", à exploração comercial de supermercados, postos de abastecimento de combustíveis, comercialização de medicamentos não sujeitos a receita médica, bem como à gestão de centros comerciais.

2. A trabalhadora-arguida exerce funções na secção de padaria, no estabelecimento comercial explorado pela entidade empregadora.

Acontece que,

3. No dia 25 de março de 2023, pelas 07h00/07h05, a trabalhadora-arguida apresentou-se ao serviço para exercer as suas funções e, após ter efetuado o fardamento nos balneários da empresa, deslocou-se ao seu posto de trabalho, sito na secção de padaria.

4. Já no seu posto de trabalho, encontrando-se a trabalhadora-arguida sozinha na secção, e sem que nada o fizesse prever, começou aos gritos, proferindo em voz alta e audível em todo o estabelecimento comercial, as seguintes expressões: "puta que pariu esta merda! Ninguém me ajuda, estou farta disto.", "estou farta desta merda", "Aih meus filhos das putas, é sempre a mesma merda", "Filhos da puta é tudo a mesma merda, colegas e patrões é tudo igual, eu vou-vos foder".

5. Ao mesmo tempo que desferia murros nas paredes e na bancada, deitava os tabuleiros ao chão e dava pontapés no caixote do lixo.

6. Ademais, a trabalhadora-arguida bateu com as mãos nas baguetes, desfazendo-as; após, atirou-as para o chão e passou por cima delas com o carrinho do forno, acabando por as inutilizar por completo.

7. Por outro lado, a trabalhadora-arguida, propositadamente, deixou que dois tabuleiros de pão se queimassem, inutilizando esses produtos.

8. Pelo que estes comportamentos da trabalhadora-arguida causaram graves prejuízos económicos à entidade empregadora, porquanto não só estragou/inutilizou instrumentos de trabalho, como destruiu artigos prontos a serem comercializados.

9. Além de que, os gritos, as expressões e os comportamentos histéricos e desorientados por parte da trabalhadora-arguida destabilizaram todos os trabalhadores da entidade empregadora, deixando-os bastante nervosos e ansiosos durante todo o dia de trabalho.

10. Estes comportamentos da trabalhadora-arguida foram de tal forma alarmantes que uma das funcionárias solicitou à sua colega da Caixa Central para aumentar o volume da música ambiente por forma a anular o ruído provocado pela trabalhadora-arguida.

Mas mais,

11. Nesse mesmo dia, por volta das 10h30, a trabalhadora-arguida estava na secção de padaria com o seu colega de trabalho (Sr. ...) e iniciou uma discussão com ele, uma vez mais em voz alta e audível por todos quantos se encontravam no local, incluindo clientes.

12. Foram até os próprios clientes que avisaram outros funcionários da entidade empregadora desta situação.

13. Ora, estes comportamentos extremistas da trabalhadora-arguida prejudicaram o normal funcionamento da atividade da empresa, atentas as repercussões que teve nos demais trabalhadores e clientes.

Acresce que,

14. Em datas não concretamente apuradas, mas anteriores ao presente episódio, a trabalhadora-arguida, por diversas vezes, iniciou discussões com berros, dirigindo-se ao seu colega de secção.

15. Além de que, a trabalhadora-arguida, frequentemente, é muito rude, malcriada e indelicada com os clientes que atende.

16. Com tais atuações, a arguida violou:

a. O dever de respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade (artigo 128º, nº 1, alínea a) do CT);

b. O dever de realizar o trabalho com zelo e diligência (artigo 128, nº 1, alínea c) do CT).

c. O dever de velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador (artigo 128º, nº1 alínea g) do CT).

17. Ao actuar como atuou, a trabalhadora-arguida agiu de forma excessiva, insultuosa, agressiva e descontrolada, causando não só graves prejuízos económicos para a entidade empregadora ao destruir o material de trabalho bem como os produtos prontos a serem comercializados.

18. Mas acima de tudo, com as expressões proferidas, ofendeu e desrespeitou o bom nome e consideração de todos que com ela trabalham, sejam colegas de trabalho ou superiores hierárquicos.

19. Os comportamentos dolosos acima descritos, pela sua gravidade e consequências, tornam imediatamente impossível a subsistência do seu contrato de trabalho e constitui justa causa de despedimento, nos termos dos n.ºs 1 e 2, al. e) e i) do artigo 351.º do Código do Trabalho.

Termos em que fica V. Exa. fica notificado para, querendo, apresentar a sua defesa no prazo de 10 dias úteis, respondendo à presente nota de culpa, oferecendo testemunhas, e juntando os documentos que se mostrem pertinentes à descoberta da verdade.”

1.3. Por CAR, em 27.04.2023, a trabalhadora respondeu à Nota de Culpa, nos termos do art.º 355º, n.º1, do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

“CONTESTAÇÃO de ... no processo disciplinar que lhe é instaurado por "...”

Nota Prévia

Como os responsáveis da arguente muito bem sabem, tanto mais que tal é perfeitamente visível, a trabalhadora arguida encontra-se grávida.

Isto posto,

Quanto ao conteúdo da nota de culpa, a trabalhadora arguida tem a dizer:

- 1. No passado dia 25 de Março de 2023, a trabalhadora arguida entrou ao serviço às 07:00 horas.*
- 2. Ao entrar, e ao dirigir-se ao seu posto de trabalho, deparou-se com um quadro absolutamente deplorável.*
- 3. Com efeito, quem procedeu ao encerramento no dia anterior, não tinha procedido às tarefas de limpeza e higienização do local, nem à embalagem dos artigos de pastelaria sobrantes, que seriam vendidos, em zona própria.*
- 4. As louças estavam pousadas na banca, sem terem sido limpas nem lavadas, contendo ainda todo o tipo de detritos;*
- 5. As grelhas dos frangos não tinham sido lavadas, estando todas cheias de gordura e de bocados de frango agarrados;*

6. *A pia do lava-loiça estava imunda, cheia de gordura e de detritos;*
7. *O balde do lixo não tinha um saco plástico, apesar de conter todo o tipo de detritos;*
8. *A zona de takeaway não estava limpa, apresentando sinais evidentes de gordura derramada;*
9. *Mais de 30 baguetes do dia anterior estavam no ponto de vendas, como se de artigos frescos se tratassem.*
10. *Este quadro lamentável, que infelizmente se vinha repetindo há alguns dias, deixou a trabalhadora arguida aborrecida,*
11. *Levando-a a desabafar que estava farta da falta de consideração por parte de quem fizera o encerramento da loja.*
12. *A arguida, apesar do seu aborrecimento não proferiu as palavras que lhe são atribuídas no n.º 4, da nota de culpa,*
13. *Tal como não teve os comportamentos descritos no n.º 5, da nota de culpa.*
14. *Não corresponde à verdade o conteúdo do n.º 6 da nota de culpa, o mesmo se dizendo, do n.º 7, da nota de culpa.*
15. *Quanto ao vertido no n.º 11, da nota de culpa, importa salientar que a trabalhadora arguida não teve qualquer discussão com o colega ..., apesar de bem saber que fora ele que deixara o espaço de trabalho no estado acima apontado.*
16. *Limitou-se a dizer-lhe "Alguma vez deixamos alguma coisa suja?".*
17. *Tudo o acima alegado ocorreu em momento que a loja ainda não tinha aberto ao público, não havendo, por isso, clientes no espaço.*

Termos em que inexistindo ilícito disciplinar, deverá o presente processo ser arquivado.”

1.4. Do processo consta ainda um documento denominado “Relatório Final”, onde consta a transcrição da audição de cinco testemunhas, conforme se transcreve:

“Foi inquirida a testemunha ..., indicada pela entidade empregadora, cujo depoimento se transcreve infra.

'Aos vinte e oito dias do mês de março de 2023, pelas nove horas e trinta e cinco minutos, compareceu perante mim, ..., instrutora dos presentes autos de processo disciplinar em que ... é trabalhadora-arguida, ...

Aos costumes disse ser trabalhadora da ..., exercendo as funções na Caixa Central, mas tal facto não a impediu de dizer a verdade. A testemunha foi indicada pela entidade patronal, o que lhe foi explicado, tendo-lhe sido transmitido que se pretendia que se pronunciasse sobre os factos ocorridos no dia 25 de março de 2023 com a trabalhadora-arguida, no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

Sobre os factos ocorridos no transato dia 25 de março de 2023, a depoente afirmou ter conhecimento direto dos factos, pois no dia 25 de março de 2023, pelas 07 horas abriu a loja e, juntamente com ela, entrou a trabalhadora-arguida.

Após o fardamento, a depoente foi para o seu posto de trabalho, enquanto a trabalhadora-arguida dirigiu-se ao seu local de trabalho, sito na padaria.

De seguida, a depoente começou a ouvir berros no interior da loja, sendo os mesmos audíveis por toda a loja. Ora, a depoente apercebeu-se que era a trabalhadora-arguida que estava na secção da padaria, e falava aos berros dizendo "aih meus filhos das putas, é sempre a mesma merda". Ao mesmo tempo que falava aos berros, a depoente ouviu a trabalhadora-arguida a deitar ao chão louças da secção da padaria e ouvia murros nas bancadas. A depoente esclarece que todos estes barulhos eram perfeitamente audíveis e perceptíveis por todos os colegas de trabalho que já estavam na loja, a preparar a abertura de loja. A depoente esclarece que este episódio da trabalhadora-arguida destabilizou toda a equipa de trabalho, deixando todos os colegas bastante nervosos, ao ponto de uma das colegas pedir para que colocasse a música ambiente no máximo para deixar de ouvir os berros e louças a partir pois tal estava a afetá-la psicologicamente.

Questionada a depoente se se aproximou da trabalhadora-arguida para a acalmar, clarificou que não, pois a mesma estava tão exaltada que teve receio que a sua abordagem agravasse ainda mais a situação.

E mais não disse. Lido o seu depoimento achou-o conforme e comigo que o escrevi vai assinar."

Foi inquirida a testemunha ..., indicada pela entidade empregadora, cujo depoimento se transcreve infra.

"Aos vinte e oito dias do mês de março de 2023, pelas nove horas e quarenta e cinco minutos, compareceu perante mim, ..., instrutora dos presentes autos de processo disciplinar em que ... é trabalhadora-arguida, ...

Aos costumes disse ser trabalhadora da ..., exercendo funções na secção da Fruta, mas tal facto não a impediu de dizer a verdade. A testemunha foi indicada pela entidade patronal, o que lhe foi explicado, tendo-lhe sido transmitido que se pretendia que se pronunciasse sobre os factos ocorridos no dia 25 de março de 2023 com a trabalhadora-arguida, no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

Sobre os factos ocorridos no transato dia 25 de março de 2023, a depoente afirmou ter conhecimento direto dos factos, pois no dia 25 de março de 2023, pelas 07 horas mal entrou ao serviço, começou a ouvir a trabalhadora-arguida a falar aos berros na secção da padaria. A depoente esclarece que ouviu a trabalhadora-arguida a dizer, de forma exaltada., "estou farta desta merda". A depoente disse ainda que os berros da trabalhadora-arguida eram audíveis e perceptíveis em toda a loja, tendo deixado toda a equipa bastante nervosa com o episódio, incluindo a depoente.

Questionada como decorreu o resto do dia de trabalho, a mesma esclareceu que viu que a trabalhadora-arguida continuou nervosa e stressada com o seu colega de trabalho da secção da padaria.

E mais não disse. Lido o seu depoimento achou-o conforme e comigo que o escrevi vai assinar."

Foi inquirida a testemunha ..., indicada pela entidade empregadora, cujo depoimento se transcreve infra.

"Aos vinte e oito dias do mês de março de 2023, pelas dez horas, compareceu perante mim, ..., instrutora dos presentes autos de processo disciplinar em que ... é trabalhadora-arguida, ...

Aos costumes disse ser trabalhador do ..., exercendo funções de reposição em todas as secções, mas tal facto não o impediu de dizer a verdade. A testemunha foi indicada pela entidade patronal, o que lhe foi explicado, tendo-lhe sido transmitido que se pretendia que se pronunciasse sobre os factos ocorridos no dia 25 de março de 2023 com a trabalhadora-arguida, no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

Sobre os factos ocorridos no transato dia 25 de março de 2023, o depoente afirmou ter conhecimento direto dos factos, pois no dia 25 de março de 2023, por volta das 07 horas/ 07h05m ouviu, no interior da loja, a trabalhadora-arguida a falar aos berros, dizendo: "Filhos da puta é tudo a mesma merda, colegas e patrões é tudo igual eu vou-vos foder". Ao mesmo tempo que ouvia estas palavras, o depoente esclarece que viu a trabalhadora-arguida a deitar ao chão os tabuleiros da secção da padaria, onde aquela estava a trabalhar. E, viu ainda a trabalhadora-arguida a bater com mão nas baguetes, desfazendo as mesmas, e após deitou-as ao chão e passou por cima com o carrinho do forno, tendo-as inutilizado por completo. O depoente afirmou que a trabalhadora-arguida deixou, também, queimar, propositadamente, dois tabuleiros de pão, sendo que, segundo o mesmo, estes comportamentos da trabalhadora-arguida terão causado um prejuízo económico a rondar os 400€ (quatrocentos euros).

Questionado acerca da reação dos restantes colegas de trabalho, o depoente esclareceu que todos, sem exceção, ficaram bastantes nervosos, com o comportamento da trabalhadora-arguida.

O depoente afirmou que não se deslocou junto da trabalhadora-arguida pois ela estava completamente alterada e exaltada que teve receio de qual seria a sua reação à sua abordagem.

O depoente disse que nesse mesmo dia, por volta das 10h30m, voltou a ouvir novamente berros na secção da padaria e, alertado por clientes que presenciaram uma discussão entre a trabalhadora-arguida e o seu colega de secção (de nome ...), dirigiu-se aquela secção, entrou e disse para a trabalhadora-arguida parar com a discussão em frente aos clientes, para ir à casa de banho para se acalmar. A mesma acatou a sua sugestão e regressou passados alguns minutos. O colega de trabalho, Sr. ..., disse ao depoente que nem sequer falou para a trabalhadora-arguida pois a mesma estava extremamente exaltada e teve receio que ao falar piorasse a discussão, e prejudicasse ainda mais a imagem da empresa junto dos clientes que presenciaram parte da discussão.

Questionado o depoente se este comportamento da trabalhadora-arguida já tinha ocorrido anteriormente, o mesmo refere que, em muitas outras ocasiões, já ouviu a trabalhadora-arguida aos berros, especialmente com o colega de trabalho mais novo (Sr. ...). Acrescentando que já presenciou, por diversas vezes, a trabalhadora-arguida a ser muito rude, malcriada e indelicada com os próprios clientes.

E mais não disse. Lido o seu depoimento achou-o conforme e comigo que o escrevi vai assinar."

Foi inquirida a testemunha ..., indicada pela entidade empregadora, cujo depoimento se transcreve infra.

"Aos vinte e oito dias do mês de março de 2023, pelas onze horas e quarenta minutos, compareceu perante mim, ..., instrutora dos presentes autos de processo disciplinar em que ... é trabalhadora-arguida, ...

Aos costumes disse ser trabalhadora da ..., exercendo presentemente funções na secção da padaria, mas tal facto não a impediu de dizer a verdade. A testemunha foi indicada pela entidade patronal, o que lhe foi explicado, tendo-lhe sido transmitido que se pretendia que se pronunciasse sobre os factos ocorridos no dia 25 de março de 2023 com a trabalhadora-arguida, no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

Sobre os factos ocorridos no transato dia 25 de março de 2023, a depoente afirmou ter conhecimento direto dos factos, pois no dia 25 de março de 2023, pelas 07 horas, chegou à loja e, juntamente com a trabalhadora-arguida dirigiram-se cada uma para a sua secção, a depoente para a charcutaria e a trabalhadora-arguida para a padaria. Instantes volvidos, a depoente viu que a trabalhadora-arguida ao aperceber-se que o trabalho na padaria não estava adiantado para fazer a abertura, porque o colega que fez o fecho no dia anterior não arrumou, limpou nem retirou os bolos que estavam fora de prazo, começou a chorar e a ficar nervosa. A depoente esclarece que cada vez que a trabalhadora-arguida abria uma porta dos armários da secção ficava mais nervosa, até que começou aos gritos, dizendo: "puta que pariu esta merda! Ninguém me ajuda, estou farta disto", ao mesmo tempo que começou aos murros à parede e deu um pontapé no caixote do lixo.

A depoente afirma que a trabalhadora-arguida estava muito exaltada e, aproximou-se dela e pediu para que se acalmasse.

Questionada a depoente se este episódio afetou os restantes colegas de trabalho, confirmou que sim, que todos ficaram nervosos com o sucedido.

Por fim, a depoente disse que, nesse mesmo dia, da parte da tarde, viu que a trabalhadora-arguida abordou o colega de secção (Sr. ...) questionando o mesmo sobre o motivo para não ter arrumado a sua secção, ao que ele respondeu que não sabia que tinha de o fazer. Em face da resposta deste colega, a depoente viu que a trabalhadora-arguida voltou a ficar exaltada, começando a falar aos berros para o colega, na presença dos clientes.

E mais não disse. Lido o seu depoimento achou-o conforme e comigo que o escrevi vai assinar."

Na sequência da Resposta à Nota de Culpa, onde a trabalhadora-arguida faz referência expressa ao funcionário ..., decidiu-se proceder à inquirição da testemunha ..., porquanto o seu depoimento afigura-se como essencial para a descoberta da verdade material e boa decisão da causa. E, cujo depoimento se transcreve infra.

"Ao oitavo dia do mês de maio de 2023, pelas nove horas, compareceu perante mim, ..., instrutora dos presentes autos de processo disciplinar em que ... é trabalhadora-arguida, ...

Aos costumes disse ser trabalhador da ..., exercendo funções na secção da padaria, mas tal facto não o impediu de dizer a verdade. Foi transmitido à testemunha que se pretendia que se pronunciasse sobre os factos descritos na nota de culpa e na respetiva resposta, documentos de cujo conteúdo lhe foi dado conhecimento

Sobre os factos descritos nos pontos 3 a 10 do Nota de Culpa, o depoente afirmou não ter conhecimento directo dos factos, porquanto ainda não se encontrava ao serviço, apenas tendo iniciado as suas funções no dia 25 de março de 2023, pelas 10h30. No entanto, o depoente confirmou que, nesse dia, quando já estava a trabalhar na secção da padaria, viu as baguetes queimadas.

Questionado sobre os factos descritos nos pontos 11 a 13 do Nota de Culpa, o depoente esclareceu que no dia 25 de março, apresentou-se ao serviço pelas 10h30 e logo dirigiu-se para a sua secção. Quando estava a vestir o avental, a trabalhadora-arguida aproximou-se dele e começou a falar alto e de forma exaltada dizendo: "Mas tu és estúpido? Já não sabes fazer as coisas aqui dentro?" O depoente não respondeu com receio de gerar mais conflito e também porque ao balcão da secção estavam clientes que ouviam as palavras da trabalhadora-arguida e, admirados estavam a olhar para ver se percebiam o motivo da discussão. Entretanto, apareceu o sr. ... (também funcionário da empresa) que perguntou o que se estava a passar e disse para a trabalhadora-arguida ir ao balneário para se acalmar porque tinham muitos clientes a presenciar a discussão.

O depoente esclareceu que a trabalhadora-arguida acalmou-se e voltou a atender os clientes. Momentos após a trabalhadora-arguida dirigiu-se, novamente, junto do depoente e perguntou, de forma exaltada, se era preciso fazer aquilo. Questionado o depoente a que se referia a trabalhadora-arguida, o mesmo clarificou que se tratava de umas baguetes que ficaram de fora no dia anterior e de uma travessa que ficou na pia do lava-loiça. O depoente, uma vez mais, não respondeu e, apareceu novamente o Sr. ... que voltou a chamar a atenção da trabalhadora-arguida e, desta vez, a mesma parou com a discussão definitivamente.

Perguntado ao depoente o motivo de ter deixado as baguetes e a travessa do dia anterior, o mesmo esclareceu que no dia anterior deixou a travessa de molho, pois a mesma estava cheia de detritos que teriam de ser amolecidos com detergente a água para saírem. Quanto às baguetes, as mesmas teriam de ser embaladas e o processo é demorado, sendo que já passava muito da hora das colegas que encerram a loja saírem e, o depoente não podia ficar após as mesmas. Assim, referiu que disse ao Sr. ... que não ia conseguir fazer o embalamento e, este disse para não se preocupar que depois na abertura no dia seguinte tratariam disso. O depoente disse ainda, que procedeu à limpeza do todo o espaço apenas tendo ficado por fazer estas duas situações, pelos motivos explicados.

Questionado sobre os pontos 3 a 10 da Resposta à Nota de Culpa, o depoente quis esclarecer que somente uma travessa ficou por lavar (pelos motivos já explicados), que as grelhas do forno foram lavadas, que despejou o balde do lixo no dia anterior, logo o mesmo não continha quaisquer detritos; que toda a zona do take-away foi limpa, incluindo todos os vidros das montras; que efetivamente as baguetes não foram embaladas, mas pelas razões que o mesmo já referiu.

Questionado sobre os pontos 15 a 17 do Resposta à Nota de Culpa, o depoente esclareceu que é mentira, que a trabalhadora-arguida discutiu com ele, falou aos berros com ele e que tal situação foi presenciada pelos clientes da loja e especialmente pelos que estavam ao balcão do take-away.

O depoente quis ainda esclarecer que iniciou funções na empresa a 02 de março de 2023 e, teve formação, mas diariamente vai aprendendo os pormenores sobre os procedimentos de abertura e encerramento da secção. No entanto, o depoente esclareceu que, desde que iniciou funções na empresa, a trabalhadora-arguida sempre demonstrou falta de paciência para com ele, exigindo que faça tudo sozinho quando ele ainda está a aprender. Acrescentou que a trabalhadora-arguida ficava, constantemente, exaltada com o depoente, sendo frequente que falava em tom mais alto. O depoente disse que nunca lhe respondeu com receio de aumentar a animosidade. Esclareceu o depoente que, noutras ocasiões, o Sr. ... ia tentar acalmar a trabalhadora-arguida quando a mesma discutia com o depoente.

Questionado o depoente se as constantes discussões do trabalhadora-arguida para com ele, o afetavam, o mesmo esclareceu que sim, que se sentia diariamente desmotivado para ir trabalhar, pois de antemão sabia que ela iria implicar com ele e discutir.

E mais não disse. Lido o seu depoimento achou-o conforme e comigo que o escrevi vai assinar."

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Compete à CITE, 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".

2.2. 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 (...)."

2.3. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 05.07.2006 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.

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. 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.

2.7. Em sintonia com as disposições comunitárias, dispõe a Constituição da República Portuguesa, no seu art.º 68º, nº2, que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, sendo que nos termos do nº 3 do mesmo preceito, as mulheres têm direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias. Consagra ainda o art.º 53º da Lei Fundamental a proibição de despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2.8. Em consequência, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, consagra uma especial proteção no despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental. Dispõe aquele preceito que o despedimento de trabalhador/a que se encontre em qualquer daquelas situações carece de parecer prévio da entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres – art.º 63º, nº1, do Código do Trabalho.

2.9. Importa salientar que, nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe, “*Fundamentos gerais de 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 referido parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2.10. Relativamente à modalidade de despedimento por facto imputável a trabalhador, a especial tutela dirigida a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e a trabalhadores no gozo de licença parental consubstancia-se ainda na presunção legal de que tal despedimento é feito sem justa causa, nos termos do art.º 63º, nº2, do Código do Trabalho. Tal presunção é *juris tantum*, isto é, pode, nos termos do art.º 350º, nº2, do Código Civil, ser ilidida mediante prova em contrário. Conforme refere a Prof.ª Maria Palma Ramalho “*Esta presunção é, nos termos gerais, uma presunção ilidível, cabendo ao empregador demonstrar, junto da CITE, que o despedimento da trabalhadora ou do trabalhador não é devido ao seu estado ou situação, nem se funda em qualquer outra prática discriminatória.*”¹

2.11. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador é regulado pela lei de uma forma muito mais minuciosa do que o procedimento disciplinar comum, atendendo ao carácter gravoso da sanção disciplinar em causa, que implica a extinção do vínculo laboral, sem indemnização ou compensação. Nesse sentido, a nota de culpa é a peça essencial do procedimento disciplinar com vista ao despedimento por facto imputável ao trabalhador: esta delimita o objeto do procedimento, tanto em termos factuais como temporais, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador à mesma, salvo se atenuarem a sua responsabilidade (art.º357º, nº4, *in fine*, do Código do Trabalho).

2.12. 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 (art.º 351º, nº1, do Código do Trabalho). A esta cláusula geral, o artigo acrescenta, no seu nº2, um enunciado de várias situações típicas constitutivas de justa causa, enunciado esse que assume um carácter exemplificativo. A este propósito refira-se que tem sido entendimento unânime da doutrina e jurisprudência que qualquer situação de justa causa, ainda que subsumível nas alíneas do nº2 do art.º 351º, tem de se subsumir igualmente à cláusula geral estabelecida no nº1, para efeitos de verificação dos respectivos

¹ RAMALHO, Maria Palma, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II*, 6ª edição, 2016, Almedina, pp. 836-837

requisitos.²

2.13. 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, n.º 3, do Código do Trabalho).

2.14. 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 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 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:

² *Idem*, pg. 814

- 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”.

2.15. 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 nexos 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 assumo 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 nexo 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 – cfr. Artigo 367.º do CT”.

2.16. 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 caráter 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”.

III – O CASO EM ANÁLISE

3.1. Nos termos do art.º 357º, nº4, do Código do Trabalho, na decisão de despedimento são ponderadas as circunstâncias do caso, nomeadamente as referidas no n.º 3 do artigo 351.º, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador e os pareceres dos representantes dos trabalhadores, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador, salvo se atenuarem a responsabilidade.

Assim, do conteúdo da nota de culpa, afere-se que no dia 23.03.2023, após a entrada ao serviço, a trabalhadora, afecta à secção de padaria, e aos gritos, proferiu as expressões *“puta que pariu esta merda! Ninguém me ajuda, estou farta disto.”*, *“estou farta desta merda”*, *“Aih meus filhos das putas, é sempre a mesma merda”*, *“Filhos da puta é tudo a mesma merda, colegas e patrões é tudo igual, eu vou-vos foder”*, tendo batido com as mãos em bagnetes de pão e passando-lhes com o carrinho do forno por cima, deixando-as inutilizadas, bem como deixou queimar dois tabuleiros de pão, inutilizando-os também; no mesmo dia, pelas 10h30, iniciou uma discussão em voz alta com o colega da secção, audível pelos clientes.

3.2. Na resposta à Nota de Culpa, a trabalhadora refere que, ao entrar ao serviço pelas 07h00, verificou que o espaço de trabalho não se encontrava limpo nem organizado, facto que a deixou aborrecida e a levou a desabafar pela falta de consideração de quem fizera o encerramento do estabelecimento. Impugna ainda, quer as expressões proferidas, quer os restantes comportamentos, referindo que não teve qualquer discussão com o colega de secção, apenas lhe terá dito a frase *“Alguma vez deixamos alguma coisa suja?”*, embora não tenha solicitado a realização de qualquer diligência probatória nessa conformidade.

3.3. No entendimento da entidade empregadora, a trabalhadora violou os deveres previstos no art.º 128º, nº1, a), c) e g), do Código do Trabalho, sendo que tais comportamentos tornam imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho, constituindo justa causa de despedimento, nos termos do art.º 351º, nº 1 e nº 2, al. e) e i), do mesmo diploma.

3.4. Conforme referido supra, tem sido entendimento unânime da doutrina e jurisprudência que qualquer situação de justa causa, ainda que directamente subsumível nas alíneas do nº 2 do art.º 351º, tem que se subsumir à cláusula geral de justa causa estabelecida no nº1, para efeitos de verificação dos respectivos requisitos.

3.5. E assim, para que se conclua pela verificação de uma situação de justa causa para despedimento, é necessário que se encontrem preenchidos os requisitos cumulativos constantes do art.º 351º, nº1, do Código do Trabalho, a saber: um comportamento ilícito e culposo do trabalhador, grave em si mesmo ou pelas suas consequências (elemento subjectivo); a impossibilidade prática e imediata de subsistência do vínculo laboral (elemento objectivo); e a verificação de um nexo de causalidade entre estes dois requisitos.

3.6. A este propósito, veja-se o entendimento do Ac. STJ, de 06.11.2019, proc. nº 19844/17.8T8LSB.L1.S1³, em que é referido que *“A impossibilidade da subsistência da relação de trabalho constitui assim, “uma limitação ao exercício do direito de resolução do contrato de trabalho na sequência do princípio, constante do art. 808º do CC, de a resolução de qualquer contrato depender da perda de interesse por parte do lesado (no caso o empregador), determinada objectivamente (...). Perante o comportamento culposo do trabalhador impõe-se uma ponderação de interesses; é necessário que, objectivamente, não seja razoável exigir do empregador a subsistência da relação contratual. Em particular, estará em causa a quebra da relação de confiança motivada pelo comportamento culposo. Como o comportamento culposo do trabalhador tanto pode advir da violação de deveres principais como de deveres acessórios, importa, em qualquer caso, apreciar a gravidade do incumprimento, ponderando a viabilidade de a relação laboral poder subsistir” “A subsistência do contrato é aferida no contexto de um juízo de prognose em que se projeta o reflexo da infração e do complexo de interesses por ela afetados na manutenção da relação de trabalho, em ordem a ajuizar da tolerabilidade da manutenção da mesma”. A impossibilidade de subsistência do contrato de trabalho, “equivalente à inexistência ou inadequação prática de medida alternativa à extinção do vínculo” para além de ter que ser imediata, deve ser aferida não em termos de impossibilidade objetiva, mas de inexigibilidade para a outra parte da manutenção daquele vínculo laboral em concreto considerando “o entendimento de um bonus pater familias, de um empregador razoável” “É que a inexigibilidade – envolvendo, como assinalou Bernardo Xavier, «um juízo de probabilidade, de prognose, sobre a viabilidade da relação de trabalho» - surge apontada ao suporte psicológico do vínculo. O que ela significa – o que significa a referência legal é «impossibilidade prática» da subsistência da relação de trabalho – é que a continuidade da vinculação representaria (objectivamente) uma insuportável e injusta imposição ao empregador. Nas circunstâncias, a permanência do contrato e das relações (pessoais e patrimoniais) que ele supõe seria de molde a ferir de modo desmesurado e violento a sensibilidade e a liberdade psicológica de uma pessoa normal colocada na posição do empregador”.*

³ Disponível em
<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/46189c557e36648c802584ab002f6804?OpenDocument>

3.7. Neste sentido, não se afigura plausível que o comportamento da trabalhadora seja objectivamente apto a quebrar a relação de confiança estabelecida entre as partes. É certo que a trabalhadora admite que “desabafou” (sic) ao deparar-se com a falta de limpeza e organização da secção ao entrar ao serviço, tendo inutilizado as baguetes de pão por lhes ter batido com as mãos, ainda naquela senda, resultando ainda dos depoimentos das testemunhas que deixou queimar dois tabuleiros de pão, desconhecendo-se, todavia, se o fez com culpa. Quanto à discussão com o colega da secção de padaria, não consta da Nota de Culpa o conteúdo da mesma e a razão porque começou, tal como declarado pela testemunha a posteriori, motivo pelo qual tais factos não podem ser considerados na decisão de despedimento, nos termos do art.º 357º, nº4, *in fine*, do Código do Trabalho.

Ora, não é razoável assumir que aqueles comportamentos, ainda que censuráveis do ponto de vista disciplinar e de acordo com o entendimento de um empregador normal em face das circunstâncias do caso, sejam de tal modo graves que comprometam, de forma irreversível, a relação laboral.

3.8. Por outro lado, dispõe ainda o art.º 330º, nº1, do Código do Trabalho, que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção. Ora, a conduta da trabalhadora não é objectivamente merecedora da sanção disciplinar mais gravosa de despedimento por justa causa, que se revela assim desproporcional face a outras sanções de cariz conservatório do vínculo laboral.

3.9. Assim, conclui-se que a entidade empregadora não logrou ilidir a presunção de que o despedimento da trabalhadora grávida é feito sem justa causa, nos termos do nº 2 do artigo 63º do Código do Trabalho.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto, considerando que entidade empregadora não logrou ilidir a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, a CITE **opõe-se ao despedimento** da trabalhadora grávida ..., promovido pela entidade empregadora ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 07 DE JUNHO DE 2023, COM O VOTO
CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).**