

PARECER N.º 171/CITE/2009

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, 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 936 – DP/2009

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu, em 3 de Dezembro de 2009, um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera, na ..., S.A., ..., nos termos referidos em epígrafe.
- 1.2. A empresa *presta todos os serviços integrados na chamada assistência em escala a um vasto número de empresas de aviação civil, que a contratam para esse fim, designadamente a ...*, seu maior cliente.
- 1.3. A trabalhadora tem a categoria profissional de Técnica de Tráfego de Assistência em Escala, TTAE, e exerce funções na ...
- 1.4. De forma sucinta, a acusação imputada à trabalhadora por nota de culpa, datada de 3 de Março de 2009 e da qual foi notificada em 6 de Março de 2009, é a seguinte:
 - 1.4.1. No dia 18 de Dezembro de 2009, no exercício das suas funções, a trabalhadora prestou assistência ao voo ... com destino a ...;
 - 1.4.2. *Competia à arguida coordenar e controlar o carregamento correcto do avião, de acordo com o Plano de Carregamento Previsional (Loading Instruction Report – LIR) ou, então, anotar, manualmente, em colaboração com o Load Control, as alterações de última hora (LMC – Last Minute Changes);*
 - 1.4.3. O carregamento do voo, nos diferentes porções, sofreu alterações ao plano inicial elaborado pelo *Load Control*;

- 1.4.4.** Consequentemente, a trabalhadora inscreveu manualmente na *Loadsheet (LS)* as alterações de última hora (LMC) ao carregamento;
- 1.4.5.** Finalizado o referido carregamento, a trabalhadora entregou a Folha de Carga (*Loadsheet*) ao Comandante da aeronave que efectuou o voo com destino a ...;
- 1.4.6.** É com base nas informações constantes na Folha de Carga e do Plano de Carregamento Inicial, *atendendo aos respectivos dados do voo da centragem (trim) composto por passageiros, combustível e peso do tráfego carregado por compartimentos, que o Comandante acerta a potência e a centragem da aeronave, (...) sendo indispensável para a segurança da mesma que a distribuição dos pesos pelos compartimentos e no porão esteja correctamente identificada na Folha de Carga entregue ao Comandante;*
- 1.4.7.** *Acontece que o comandante da aeronave que efectuou o voo ... de 18DEZ2008 sentiu, ao descolar, muita dificuldade em levantar o avião para iniciar o voo;*
- 1.4.8.** *Face a tais dificuldades, o Comandante solicitou, à chegada a ..., a verificação do peso e respectiva localização do carregamento efectuado para os comparar com o peso e distribuição do mesmo, constante no Loadsheet e no Plano de Carregamento (LIR) entregue pela arguida;*
- 1.4.9.** *A verificação efectuada confirmou a existência de discrepâncias entre a distribuição de pesos e a localização de carregamentos descritas na Loadsheet entregue ao Comandante e o carregamento real dos porões e compartimentos;*
- 1.4.10.** *Efectivamente, o carregamento da PLA6001/..., que, segundo a folha de carga, deveria seguir no compartimento 2, na posição 23L com o peso de 640kg, encontrava-se no compartimento 3 na posição 32P, com o peso de 650kg;*
- 1.4.11.** *O carregamento da PAG40362/... que, de acordo com a Loadsheet deveria ter um peso de 1560 kg e seguir no compartimento 3, na posição 32P, encontrava-se, na realidade, carregada na posição 23L e apresentava o peso 1607kg;*
- 1.4.12.** *Finalmente, de acordo com a Folha de Carga entregue ao Comandante, no porão (Bulk), deveriam ter sido carregadas bagagens e carga com o peso reportado de 505kg, quando na realidade, nele se encontravam apenas algumas Bagagens de Tripulação com o peso de 83kg;*

- 1.4.13.** *Face a este resultado, elaborou o Comandante do voo ..., um Relatório de Segurança Aérea (Air Safety Report – ASR), dando conta das discrepâncias existentes no carregamento e da significativa alteração da distribuição de pesos pelos compartimentos, bem como das dificuldades que sentiu no acto da descolagem, devido às incorrecções constantes da Loadsheet que lhe foi entregue e que foi elaborada pela arguida;*
- 1.4.14.** *Com tal comportamento, a arguida violou ainda, os deveres previstos nas alíneas a), e), f), i) e I) da cláusula 5.ª do Acordo de Empresa em vigor, designadamente, desempenhar com eficiência o serviço com pontualidade e assiduidade, bem como, promover todos os actos tendentes à melhoria de produtividade;*
- 1.4.15.** *Atendendo ao comportamento culposo da arguida, à gravidade da infracção, sendo que o número elevado de faltas injustificadas consubstancia um desinteresse repetido pelo cumprimento, com zelo e a diligência devida, das obrigações inerentes ao Contrato de Trabalho, a arguida assume comportamentos que, pela sua gravidade e consequência, tornam impossível a subsistência da relação de Trabalho, constituindo justa causa de despedimento, nos termos do artigo 351.º, n.º 1 e 2, alíneas d), e h) do Código de Trabalho aprovado pela Lei 07/2009, de 12 de Fevereiro.*
- 1.5.** A trabalhadora apresentou resposta à nota de culpa, datada de 19 de Março de 2009, na qual refere, resumidamente, o seguinte:
- 1.5.1.** *Aceita, por serem verdadeiros, os factos vertidos nos artigos 1.º, 2.º, 3.º (com excepção do termo desenvolvendo¹), 5.º, 10.º, 11.º e 12.º da nota de culpa.*
- 1.5.2.** *(...) Aceita parcialmente os factos nos artigos 4.º, 6.º, 7.º, 8.º e 23.º da nota de culpa, com alguns esclarecimentos e precisões.*
- 1.5.3.** *(...) impugna parcialmente os factos vertidos no artigo 9.º da nota de culpa, precisando que a Loadsheet que entregou ao Comandante continha alterações de última hora (LMC), que após manualmente, e transmitiu aos OAE's² e respectivo Chefe de Equipa as respectivas instruções neste sentido (como de resto, o fez em relação ao próprio carregamento, conforme adiante melhor se explica), tendo estes, posteriormente,*

¹ Apenas coordenando.

² OAE – Operador de Assistência em Escala.

confirmado à arguida, que o carregamento foi efectuado de acordo com essas instruções. Esclarece-se ainda, que o LIR, não é entregue ao Comandante.

- 1.5.4.** *Vão expressamente impugnados, todos os factos vertidos nos artigos 13.º, 14.º, 15.º, 16.º e 17.º (embora aos artigos 16.º e 17.º, se aceite que, de acordo com a Loadsheet, a PLA600001/..., com o peso de 640kg, e a PAG40362/..., com o peso de 1560kg, deveriam seguir, respectivamente, no compartimento 2 na posição 23L e no compartimento 3 na posição 32P, instruções dadas pela arguida aos OAE's e respectivo Chefe de Equipa), 18.º (quanto ao peso real que alegadamente se encontrava no porão) e 19.º (aceitando-se apenas que foi emitido o relatório de segurança aérea – ASR – constante de fls.7 do procedimento disciplinar a que se responde), por serem desconhecidos da arguida sem que esta tenha a obrigação de os conhecer.*
- 1.5.5.** *(...) a arguida expressamente esclarece que as instruções de carregamento por si dadas aos OAE'S foram efectuadas de acordo com o LIR, de fls. 28 e segs., que, aliás, entregou ao Chefe de Equipa para melhor orientação deste e da sua equipa, e com as LMC apostas manualmente na LS que também transmitiu aos OAE'S e Chefe de Equipa, sendo certo que, no que diz respeito ao carregamento da aeronave, as suas funções são de mera coordenação e não de execução (aliás, o Chefe de Equipa está habilitado para iniciar o carregamento e descarregamento se não estiver presente um TTAE e inclusivamente para dar os números finais de voo) razão pela qual o facto de tal carregamento não ter sido efectuado de acordo com as suas instruções não lhe é imputável.*
- 1.5.6.** *Salienta-se que, no que ao carregamento de aeronaves respeita, as competências do TTAE são exercidas em colaboração com os OAE's e respectivo Chefe de equipa (conforme expressamente decorre do ponto 7.1. do Manual de Placa³), e àqueles, cabem funções de coordenação da operação de carregamento (alínea ii) do ponto 7.1), sendo a operação de carregamento propriamente dita efectuada pelos OAE's, conforme decorre do ponto 7.2 do Manual de Placa.*
- 1.5.7.** *A Trabalhadora impugna todos os factos vertidos nos restantes artigos por serem totalmente falsos (caso do alegado no artigo 22.º) ou meramente conclusivos, todos os restantes que, aliás, são também inexactos, pois são retiradas conclusões de direito de*

³ Fls. 15 a 20 do processo remetido à CITE.

factos não previamente alegados, casos das alegadas violações dos deveres de pontualidade e assiduidade que, certamente, derivam de manifesto lapso.

- 1.6. Foram realizadas as audições requeridas pela trabalhadora arguida às seis testemunhas por ela indicadas: três trabalhadores com a categoria profissional de Técnico de Tráfego de Assistência em Escala (TTAE); uma trabalhadora com a categoria profissional de Chefe de Cabine; um trabalhador com a categoria profissional de Comandante de aviação e um trabalhador com a categoria profissional de Operador de Assistência em Escala (interveniente no voo).
- 1.7. Em 14 de Dezembro de 2009, a CITE recebeu, por fax remetido pela entidade empregadora, o parecer da Comissão de Trabalhadores da empresa, de acordo com o previsto no n.º 2 do artigo 353.º do Código do Trabalho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 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 excepcionais 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.
- 2.2. Um dos considerandos da referida directiva 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.
- 2.3. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias⁴ que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de

⁴ Vide, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00.

oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação).

2.4. Cumprindo o desígnio da norma comunitária, a legislação portuguesa contempla especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental⁵, nomeadamente ao consignar que o despedimento das/os referidas/os trabalhadoras/es, por facto que lhes seja imputável, se presume feito sem justa causa.

2.5. Assim, nos termos dos números 1 e 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, 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 e o despedimento por facto que lhes seja imputável presume-se feito sem justa causa.

Desta forma, e por força da alínea *e*) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, compete à CITE emitir o referido parecer, pelo que se torna necessário avaliar se, no caso *sub judice*, se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configura uma prática discriminatória por motivo de maternidade.

2.6. Dispõe o n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho que *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* e acrescenta o n.º 3 do mesmo preceito que *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 se mostrem relevantes.*

2.7. Ora, a trabalhadora é acusada de ter violado o disposto nas alíneas *c), e), f), h) e j)* do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho, designadamente os deveres de realizar o trabalho com zelo e diligência; de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina no trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos e garantias; de guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios; de promover ou executar os actos tendentes à

⁵ Considerando 27 e artigo 16.º da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho.

melhoria da produtividade da empresa, e o dever de cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorrem da lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

- 2.8.** Do mesmo modo, a trabalhadora é acusada de ter violado os deveres previstos nas alíneas *a), c), e), f), i) e l)* da cláusula 5.^a do Acordo de Empresa em vigor, nomeadamente os deveres de cumprir integralmente as disposições do referido acordo de empresa e os regulamentos dele emergentes, bem com as leis de trabalho vigentes; de cumprir as ordens e directrizes da empresa, emitidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção definidos no regime do Acordo e na lei, em tudo o que não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias; de executar os serviços que lhe forem confiados de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional; de guardar lealdade à empresa e segredo profissional sobre todos os assuntos que não esteja autorizado a revelar, e o dever de promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.
- 2.9.** No caso em análise, a entidade empregadora alega, em nota de culpa, que a trabalhadora violou os deveres referidos por, no exercício das suas funções, ter cometido diversas irregularidades no âmbito do carregamento do voo ..., operado em 18 de Dezembro de 2008, que teve origem em Lisboa e como destino ..., designadamente por existirem *discrepâncias entre a distribuição de pesos e localização de carregamentos, descrito na Loadsheet entregue ao Comandante e o carregamento real dos porões e compartimentos*, ou seja; a PLA60001... que deveria encontrar-se na posição 23L, com 640kg, estava na posição 32P, com 650kg; a PAG 40362... que deveria estar na posição 32P, com 1560kg, estava na posição 23P, com 1607kg e o #5 Bulk que na Loadsheet correspondia ao peso de 505kg, como contendo malas Y, C e carga, continha apenas a bagagem da tripulação com o peso de 83kg.
- 2.10.** A CITE, ao analisar o processo *sub judice*, verificou, de acordo com as normas legais em vigor, que, nos termos da cláusula 1.^a do Anexo V do Acordo de Empresa, sob a epígrafe *Caracterização da profissão: O técnico de assistência em escala (TTAE) é o técnico que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela empresa, prepara o voo desde a aceitação até ao plano de carregamento de aviões, executando, nomeadamente, as seguintes tarefas: presta assistência, em terra, aos passageiros e respectiva bagagem, assegurando, nomeadamente, a sua aceitação e encaminhamento, coordena e desenvolve as*

actividades prestadas pela área de operação e as ligadas ao plano de carregamento, assistência e descarregamento de aeronaves; coordena o movimento de pessoas e equipamentos na área da placa; desenvolve as actividades de aceitação e remessa de carga e correio; envia, recebe e trata informação e documentação de tráfego, operando e utilizando meios e equipamentos adequados.⁶

- 2.11.** Questionada por escrito sobre as alegadas irregularidades no âmbito do carregamento do voo ..., de 18 de Dezembro de 2008, a trabalhadora prestou informação escrita, em 30 de Janeiro de 2009, com o seguinte teor:

Relatório de carregamento do ...//18 Dec.

Em relação à troca de posições das Bays, recordo que o carregamento destas coincidiu com a chegada da tripulação e o fecho do voo para Load Control.

Dei a ordem de carregamento e dirigi-me à cabine e de seguida ao Load Control para ir buscar a LS. Suponho que terá havido alguma má interpretação por parte da equipa.

Em relação à falta de bagagem no #5, a ordem também foi dada. A bagagem encontrava-se junto ao bulk e foi contabilizada por mim. Suponho que também terá havido alguma má interpretação.

Devido a várias solicitações por parte da tripulação, passei bastante tempo na cabine e não assisti ao fecho dos porões.

Em relação às bagagens em falta, julgo eu, que a ordem foi dada ao Comandante via fonia, já que estávamos a aguardar a chegada das mesmas, devido à LVO e nunca foram colocadas junto ao avião. De referir que o A/C já se encontrava fechado, e sem equipamento encostado, como tal não foi possível alterar directamente na LMC.

Desde já lamento todas estas irregularidades.

- 2.12.** No que se refere à nota de culpa e à prova documental apresentada pela entidade empregadora, designadamente o Relatório de Segurança Aérea (ASR), no qual é mencionada a dificuldade detectada pelo Comandante na descolagem da aeronave, que este terá reportado como correspondendo a risco médio, bem como a cópia da *Loadsheet* original, da qual constam manualmente inscritas as alterações de última hora (LMC), a verdade é que tais documentos não são suficientemente elucidativos no sentido de demonstrarem de forma inequívoca que os factos imputados à trabalhadora tenham sido por ela efectivamente praticados, e muito menos de forma voluntária e culposa, com intenção dolosa, bem como não demonstram que, manifestamente, tenha sido a actuação da trabalhadora, no âmbito das suas competências, a causadora das alegadas

⁶ Sublinhado nosso.

irregularidades e, por consequência, da dificuldade na descolagem da aeronave reportada pelo Comandante, bem como da caracterização do voo como de risco médio.

2.13. De salientar que a *Loadsheet conforme LIR* e a cópia da *Loadsheet conforme recebida em ...*, constantes do processo, respectivamente nas folhas 12 e 13, referem voo ..., com data de 2 de Fevereiro de 2009, e não o voo ... operado em 18 de Dezembro de 2008, o que pode suscitar dúvidas sobre a possibilidade de, tratando-se de uma simulação, espelhar a realidade⁷.

2.14. Na verdade, por um lado, no decurso da análise do processo, é possível descortinar alguma desorganização na preparação do voo ..., operado em 18 de Dezembro de 2008, que se consubstanciou, designadamente, nas múltiplas e diversas solicitações efectuadas à arguida; na demorada emissão do plano inicial de voo; no elevado número de bagagens de ligação, contentorizadas junto do avião e dependentes da chegada de outros voos e ainda na necessidade de procura de bagagens de passageiros que não compareceram na porta de embarque e, que, posteriormente vieram a comparecer, entre outras ocorrências melhor detalhadas ao longo do processo.

Por outro lado, afigura-se não ser a trabalhadora a única pessoa incluída na preparação do voo referido. Muito pelo contrário. À trabalhadora competia, designadamente, coordenar o carregamento da aeronave, não podendo, contudo, ser-lhe imputada a responsabilidade inerente à efectivação da operação de carregamento em si mesma o que, de facto, sobre ela não impendia, nem a responsabilidade única e individualmente considerada na efectivação de uma série de procedimentos em que colaboraram diversos trabalhadores, designadamente operadores de assistência em escala e chefe de equipa.

2.15. Decorre da análise das peças processuais, nomeadamente da resposta à nota de culpa e da prova testemunhal, que a preparação de cada voo, e, em concreto, do voo ..., de 18 de Dezembro de 2008, é da responsabilidade de uma equipa, composta por diversos trabalhadores, cada um exercendo a sua actividade de acordo com a categoria profissional que lhe é inerente.

2.16. De ressaltar que a trabalhadora sempre admitiu ter coordenado a operação de carregamento do voo em causa, nomeadamente referindo que emanou as ordens necessárias à efectivação do mesmo e de acordo com as pertinentes regras e procedimentos, ressaltando que, no que se refere à efectivação do aludido

⁷ Cfr. artigos 52.º a 60.º da resposta à nota de culpa.

carregamento, possa ter havido deficiente comunicação/interpretação por diversos agentes da equipa de operações, mormente tratando-se de preparação do um voo em que houve anómala movimentação de pessoas e carga.⁸

- 2.17.** Com efeito, não é possível identificar, de forma inequívoca, a existência de nexo de causalidade directo entre o comportamento da arguida, no exercício das suas funções, e a dificuldade verificada pelo Comandante da aeronave na descolagem do voo ..., de 18 de Dezembro de 2008, com destino a ..., e, por outro lado, não é possível qualificar o comportamento da trabalhadora como culposo e de intenção dolosa de modo a justificar a aplicação da sanção mais gravosa ao dispor da entidade empregadora.
- 2.18.** Na verdade, considerando o estipulado no artigo 351.º do Código do Trabalho, que dispõe que *na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, (...), ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes*, e tendo em conta o caso em análise, fácil é de verificar que a conduta da trabalhadora, integrada na equipa cuja actuação foi descrita ao longo do processo, não pode subsumir-se a um comportamento sujeito a determinar a justa causa de despedimento, porquanto as suas funções e as da restante equipa, no âmbito da preparação do voo, foram realizadas em condições manifesta e comprovadamente adversas.
- 2.19.** Face ao quadro descrito, afigura-se que a trabalhadora terá actuado de acordo com os parâmetros habituais, no caso os inerentes às circunstâncias daquele voo em concreto, integrando uma equipa que foi, na sua globalidade, sujeita a inúmeras e diversas solicitações e procedimentos de última hora e, por isso, fortemente condicionada na preparação do voo. Assim, e pelos motivos expostos, afigura-se como desadequada a aplicação de uma sanção, sobretudo tratando-se de uma medida disciplinar que levaria à quebra do vínculo implícito à relação laboral.
- 2.20.** No mesmo sentido, foi proferido Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 12 de Novembro de 2008⁹, ao referir que *para integrar o conceito indeterminado de justa causa de despedimento, não basta um qualquer comportamento do trabalhador desrespeitador de deveres legais ou obrigacionais, sendo ainda necessário que, apreciado que seja o desrespeito de um ponto de vista objectivo e iluminado por uma*

⁸ Cfr. resposta à nota de culpa, designadamente artigos 28.º a 31.º – fls. 67 a 69 do processo remetido à CITE, e depoimento de testemunha com a categoria profissional de OAE, interveniente no voo – fls. 94 a 99 do mesmo processo.

⁹ Acórdão proferido no processo n.º 08S1297, publicado em www.dgsi.pt.

perspectiva de proporcionalidade dos interesses em causa, a subsistência da relação laboral se torne insustentável, intolerável, ou vulneradora do pressuposto fiduciário do contrato, sendo que, naquela apreciação, deve ser ponderado todo o circunstancialismo rodeador do objectivo desrespeito. A sanção expulsiva deve ser reservada a situações extremas, em que não seja razoavelmente equacionável a aplicação de uma qualquer outra sanção conservatória.

- 2.21.** Finalmente, no que se refere à alegada violação do dever de assiduidade da trabalhadora, refira-se que a mera indicação final de violação de disposições legais sobre a matéria contida na nota de culpa, não encontra qualquer correspondência com os factos que lhe foram imputados no referido documento.
- 2.22.** Considerando os elementos que integram o processo remetido à CITE, é de concluir que a entidade empregadora não logrou demonstrar, no caso vertente, a existência de uma situação excepcional que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento, nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com o estado de puerpério da trabalhadora arguida, conforme exige a Directiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar inequivocamente a relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, considerando que a Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro, proíbe o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, salvo nos casos excepcionais não relacionados com os referidos estados; que a legislação portuguesa prevê que o seu despedimento se presume feito sem justa causa, e, não tendo sido ilidida tal presunção, a aplicação de referida sanção, no caso *sub judice*, configuraria uma discriminação por motivo de maternidade, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora puérpera, na ..., S.A., ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 21 DE DEZEMBRO DE 2009**