

PARECER N.º 68/CITE/2009

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, 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 342 – DG/2009

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu, em 8 de Maio de 2009, um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., apresentado pela empresa ..., L.^{da}, nos termos referidos em epígrafe.
- 1.2. Em anexo ao pedido de parecer, a entidade enviou fotocópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora.
- 1.3. A nomeação de instrutor para abertura do processo disciplinar foi determinada pela entidade empregadora, tendo sido iniciada a instrução do processo em 23 de Março de 2009 (a fls. 1 do Processo).
- 1.4. Em 26 de Março de 2009, através de carta registada com aviso de recepção, a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida nota de culpa, comunicando-lhe que *lhe foi instaurado processo disciplinar, pelos factos constantes da nota de culpa anexa, sendo intenção da empresa proceder ao seu despedimento com justa causa.*
- 1.5. Foi igualmente indicado o instrutor do processo e os respectivos contactos e informação de que (...) *poderá ser consultado o respectivo processo e a quem deverá dirigir qualquer correspondência relacionada com o presente processo disciplinar.*
- 1.6. *Mais informamos que dispõe do prazo de dez dias úteis para responder por escrito à nota de culpa, podendo arrolar testemunhas e requerer as provas que achar convenientes.*
- 1.7. Conforme Termo de Juntada, de 14 de Abril de 2009, procedeu-se à *junção aos autos de*

envelope remetido à arguida em 2009.03.26 com a nota de culpa, tendo sido devolvido à arguente em 2008.04.08, juntamente com o aviso de recepção respectivo, com indicação de que a entrega não foi conseguida pelo facto da destinatária não ter atendido nem ter reclamado o mesmo junto da estação de correios (...) (a fls. 27 do Processo).

1.8. O Instrutor, através do seu Despacho de 27 de Abril de 2009, vem informar que *atento o facto da arguida se encontrar notificada da Nota de Culpa desde o dia 1 de Abril de 2009, tendo-lhe sido entregue em mão nesta data, não tendo deduzido resposta à mesma no prazo legal de que dispunha para o efeito e ao, impreterível, normal andamento do processo disciplinar, considero encerradas as diligências probatórias. O presente despacho passa a constar de fls 31 do Processo disciplinar instaurado à trabalhadora*

1.9. Da nota de culpa, consta que:

1.9.1. *Por contrato de trabalho a termo certo, celebrado em 27 de Maio de 2008, foi a arguida contratada para desempenhar funções de Operadora de Telemarketing no Call Center da arguente.*

1.9.2. No dia 04.02.2009, pelas 17,00 horas, durante o seu horário de trabalho e utilizando o sistema telefónico da arguente, a arguida efectuou uma chamada telefónica, de âmbito privado, para se candidatar a um *casting* para uma telenovela na estação de televisão ...

1.9.3. Esta chamada telefónica foi escutada pelo seu antigo *Team Leader* – ... – e pelo seu actual *Team Leader* – ..., que constataram o seu teor.

1.9.4. Perante tal comportamento, a arguida foi repreendida pelo seu superior hierárquico, tendo sido avisada de que não deveria repetir tal atitude, sob pena de lhe ser aplicada uma sanção disciplinar.

1.9.5. No dia 09.02.2009, pelas 18,00 horas, a arguida, já depois de ter excedido o seu tempo de pausa para a refeição, acusou os seus colegas de trabalho de lhe alterarem os seus tempos de *login/aux* quando se encontrava ausente do seu posto de trabalho a tomar a refeição ou em *break*, de forma a que houvesse uma alteração dos seus tempos afectos pela mesma à laboração.

- 1.9.6.** Na sequência de tal atitude, a arguida foi chamada à atenção pelo seu *Team Leader*, seu superior hierárquico, para o facto da sua conduta ser inadmissível na empresa, ainda que pretendendo visar os seus colegas de trabalho, tendo esta, de imediato, desvalorizado a advertência que lhe foi feita, bem como as consequências da sua atitude.
- 1.9.7.** A arguida, no dia 19.02.2009, pelas 21,20 horas, depois do seu *Team Leader* se ter ausentado, fez uma chamada telefónica de cariz particular, do posto de trabalho do seu colega de trabalho ..., quando este se encontrava ausente.
- 1.9.8.** Perante o comportamento da arguida, o seu *Team Leader*, advertiu-a, uma vez mais, da gravidade do comportamento por si adoptado, tendo esta manifestado uma total indiferença face ao incumprimento dos seus deveres enquanto trabalhadora da arguente.
- 1.9.9.** Numa clara e total desobediência às suas sucessivas advertências que lhe foram sendo dirigidas pela arguente, a arguida, no dia 26.02.009, pelas 20,15 horas, aproveitou a ausência do *Team Leader* e, durante o seu horário de trabalho, usou o seu telemóvel para enviar mensagens – *sms* – chegando mesmo a atender /realizar chamadas de âmbito particular.
- 1.9.10.** Apesar de ter sido, desde logo, chamada à atenção pela arguente acerca da inadmissibilidade do seu comportamento, a arguida, mais uma vez, mostrou indiferença e desrespeito pela sua entidade empregadora, ora, arguente.
- 1.9.11.** No dia 03.03.2009, pelas 11,00 horas, quando a arguida chegou ao local de trabalho com um atraso de cerca de uma hora relativamente ao início do seu horário de trabalho, que se inicia às 10,00 horas e termina às 19,00 horas, incompatibilizou-se com a sua colega de trabalho ... porque, de forma perfeitamente normal, estava a ocupar um lugar que a arguida pretendia para si, para lhe permitir ficar menos visível, tendo-lhe dirigido alguns impropérios absolutamente inconvenientes e despropositados, tais como *foda-se ... caralho ...*, assumindo uma conduta reprovável e inadmissível no seu local de trabalho.
- 1.9.12.** Nesse mesmo dia, no período da tarde e durante o seu horário de trabalho, mesmo depois de ter sido advertida para não o fazer, a arguida esteve a ler uma revista no seu posto de trabalho, demonstrado assim, uma vez mais, uma total desobediência e menosprezo pelas ordens dadas pela arguente.
- 1.9.13.** No dia 04.03.2009, pelas 14,30 horas, a arguida desentendeu-se com um cliente da

arguente, tendo colocado a consola telefónica na posição de *mute* e proferido alguns impropérios, tais como: ... *foda-se, caralho e filho da puta* ...

1.9.14. Ainda que o cliente da arguente não tenha ouvido tais expressões proferidas pela arguida, o seu *Team Leader* chamou-a à atenção, advertindo-a para a inadmissibilidade de tal conduta no seu local de trabalho.

1.9.15. Indignada com a advertência feita pelo seu *Team Leader* a arguida reagiu de forma despropositada, tendo-lhe dito, num tom de voz alterado, que ele é que deveria atender as chamadas telefónicas.

1.9.16. Nesse mesmo dia, durante o período da tarde, a arguida dirigiu-se às suas colegas de trabalho num tom de voz altíssimo, pondo em causa a concentração das mesmas.

1.9.17. Face a tal comportamento da arguida, a sua colega de trabalho ... disse-lhe que estava a falar muito alto, pedindo-lhe, apenas e tão só, que a mesma baixasse o volume da sua voz de forma a não perturbar o normal laborar da empresa.

1.9.18. A arguida, sem qualquer justificação para o efeito, reagiu de uma forma, mais uma vez, inconveniente e despropositada,

1.9.19. tendo activado, na sua consola telefónica, a opção *reunião*, situação que perdurou por 38 minutos.

1.9.20. tendo proferido impropérios de forma a que os mesmos não se tornassem audíveis por quem não se encontrasse próximo do seu posto de trabalho.

1.9.21. Durante o período de tempo referido em 20.º supra, e porque assim o entendeu sem qualquer justificação, a arguida não laborou, demonstrando uma evidente falta de zelo e diligência, incumprindo os seus deveres, enquanto trabalhadora ao serviço da arguente.

1.9.22. Ora, neste dia 04.03.2009, não houve nenhuma reunião em que a arguida tivesse participado, a título individual ou em grupo, que pudesse justificar a sua atitude.

1.9.23. Ainda neste mesmo dia – 04.03.2009 – a arguida intimidou a sua colega de trabalho ..., tendo ameaçado a sua integridade física dizendo-lhe ... *que lhe dava dois estalos* ...

- 1.9.24.** A ameaça da arguida perpetrada sobre a sua colega de trabalho foi presenciada pela equipa que se encontrava a trabalhar nesse mesmo dia.
- 1.9.25.** O *Team Leader* da arguida advertiu-a de que tal comportamento era inadmissível no seu local de trabalho, tendo aquela mostrado uma total indiferença, não atribuindo qualquer importância às consequências do seu comportamento,
- 1.9.26.** denotando uma clara negligência no desempenho das suas funções
- 1.9.27.** e desobediência a ordens dadas superiormente,
- 1.9.28.** bem como falta de respeito para com a arguente.
- 1.9.29.** A acrescer ao referido supra, no dia 10.03.2009, o *Team Leader* da arguida constatou uma baixa na performance do sistema de gestão/geração de chamadas telefónicas,
- 1.9.30.** tendo apurado que havia novecentos e dez (910) contactos telefónicos reagendados para depois do terminus da campanha que ocorreria em 13.03.2009, quando a equipa, da qual a arguida faz parte, estava prévia e devidamente informada, de que os contactos telefónicos não poderiam ser reagendados para depois do dia 13.03.2009.
- 1.9.31.** Depois de proceder à análise da situação, referida no número anterior, o *Team Leader* da arguida concluiu que foi esta que, de forma massiva, reagendou os contactos telefónicos para depois do dia 13.03.2009, demonstrando uma total desobediência ao cumprimento das instruções da arguente.
- 1.9.32.** No exercício das suas funções, a arguente fixou à arguida objectivos de vendas por hora e diários.
- 1.9.33.** Todavia, a arguida tem vindo a incumprir de forma consistente e reiterada os objectivos de vendas que lhe foram fixados pela sua entidade empregadora, ora, arguente, apresentando resultados aquém dos objectivos/hora e dos objectivos/dia respectivos, conforme plano de melhoria de objectivos de vendas da campanha ... que, se junta ao presente processo disciplinar.
- 1.9.34.** Do plano de melhoria, ora, junto ao presente processo disciplinar constam aspectos como a descrição/avaliação do desempenho da arguida no exercício das funções que lhe

estão atribuídas, o impacto do seu comportamento no ambiente de trabalho, as melhorias esperadas e o compromisso assumido pela arguida em atingir os seus objectivos diários, o modo de actuação perante o cliente de acordo com as instruções da arguente, o dever de respeitar e implementar as instruções da arguente e de avisar que vai faltar com a antecedência de dois dias.

1.9.35. O plano de melhoria e de objectivos, referido supra, foi assumido pela arguida e por si assinado,

1.9.36. vigorando por um período de tempo determinado, fazendo parte do mesmo o compromisso do *Team Leader* de transmitir à arguida o resultado da avaliação do seu desempenho.

1.9.37. Ora, na campanha a que se refere o plano de melhoria a arguida tinha como objectivo atingir 1,8 vendas por hora, num total de 14 a 15 vendas por dia,

1.9.38. Sendo que a arguida, apresentava como resultado da sua actividade uma média de 0,85 vendas por hora, incumprindo assim, os objectivos/hora e diários por si assumidos.

1.9.39. No dia 19.01.2009 decorreu uma reunião, na qual estiveram presentes a arguida e os seus superiores hierárquicos, nomeadamente o seu *Team Leader*, tendo sido analisados os resultados das vendas concretizadas pela arguida, que ficaram aquém dos objectivos que lhe foram fixados pela arguente.

1.9.40. Em momento posterior, realizaram-se, periodicamente, novas reuniões, nos mesmos moldes e com o objectivo de aferir o desempenho da arguida.

1.9.41. Os resultados do desempenho da arguida no exercício das suas funções ao serviço da arguente, demonstraram de forma clara que, só esporadicamente é que a arguida atingiu os objectivos de vendas que lhe foram fixados, continuando a adoptar uma atitude de desrespeito das indicações da supervisão e incumprimento dos tempos previstos para pausa e para almoço, excedendo os mesmos reiteradamente.

1.9.42. A quebra de produtividade da arguida, com reflexo directo nas vendas efectuadas pela mesma, tem-se materializado, objectivamente, na incapacidade de cumprimento dos objectivos que lhe foram fixados pela arguente, passando de 2,7 vendas/hora na campanha anterior para 0,81 vendas/hora na campanha que decorre actualmente.

- 1.9.43.** No dia 09.03.2009 a arguida fechou apenas 1,25 contactos/ hora quando, neste dia, o objectivo era de 6,5 contactos/hora, o que é revelador da falta de diligência da arguida no exercício das suas funções.
- 1.9.44.** Os resultados apresentados traduzem o desinteresse da arguida no desempenho das suas funções,
- 1.9.45.** sendo, de todo, incompreensíveis os resultados apresentados.
- 1.9.46.** A arguida, no decorrer dos meses de Fevereiro e Março do corrente ano, na ausência do seu responsável, usa o seu telemóvel de forma reiterada, lê revistas durante o seu horário de trabalho, chegando ao ponto de tratar das suas sobrelhas no seu posto de trabalho.
- 1.9.47.** Reitera-se a falta de zelo e diligência da arguida no desempenho das suas funções, incumprindo as ordens que lhe são dadas pela arguente, não promovendo todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.
- 1.9.48.** A acrescer aos factos imputados à arguida, referidos supra, a arguida tem ainda um elevado nível de absentismo, denotando uma clara negligência no desempenho das suas funções, bem como, um total desprezo pelo cumprimento dos seus deveres enquanto trabalhadora,
- 1.9.49.** para além de uma grave falta de respeito para com a arguente.
- 1.9.50.** A arguida, tem procurado influenciar os seus colegas a formarem uma opinião negativa da arguente, assumido com tal comportamento, uma conduta desleal,
- 1.9.51.** colocando, com os seus comportamentos, em causa a seriedade, princípio basilar na laboração da empresa, pelo que, dada a sua gravidade e reiteração, e sob pena de completa desautorização e desrespeito pela arguente enquanto sua entidade empregadora, se torna impossível manter a arguida a trabalhar na Empresa.
- 1.9.52.** Acresce que, conforme resulta do referido supra, as funções desempenhadas pela arguida, para além da autonomia necessária, pressupõem a manutenção de uma relação de confiança entre a arguente e a arguida, que, resulta, agora quebrada.

1.9.53. Todos estes factos imputados à arguida, representam a violação dos deveres de **urbanidade e probidade, assiduidade e pontualidade, zelo e diligência, respeito pelas ordens e instruções do empregador respeitantes a execução e disciplina do trabalho, de boa utilização de bens relacionados com o trabalho e produtividade** previstos nas alíneas *a), b), c), e), g) e h)* do n.º 1 e n.º 2 do artigo 128.º do Código do Trabalho, sendo, ainda, subsumíveis nas hipóteses previstas nas alíneas *a), b), c) d), e) e i)* do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho e que pela sua reiteração, gravidade e consequências, tornam, imediatamente, impossível a subsistência da relação de trabalho, constituindo, assim, **justa causa de despedimento, nos termos do n.º 1 do artigo 351.º do mesmo diploma legal.**

1.10. Do presente processo disciplinar, constam, para além das peças processuais supra mencionadas, os seguintes documentos:

- *Printed* da assiduidade da trabalhadora a fls 16 do Processo;
- Planos de Melhoria a fls 17 a 21 do Processo;
- *Printed* da assiduidade da trabalhadora a fls 22 a 26 do Processo;

1.11. Não consta do processo a cópia do contrato a termo certo, celebrado entre a entidade empregadora e a trabalhadora e a indicação e/ou depoimentos de testemunhas.

1.12. A trabalhadora não apresentou resposta à nota de culpa.

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.** Cumprindo a obrigação prevista na norma comunitária, a legislação portuguesa contempla especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao determinar que o despedimento das referidas trabalhadoras, por facto que lhes seja imputável, se presume feito sem justa causa (*vide* n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro).
- 2.4.** Assim, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.
- Assim sendo, por força da alínea *e*) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho (*vide* alínea *s*) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro), 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 configuraria uma prática discriminatória por motivo de maternidade.
- 2.5.** 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.
- 2.6.** Ora, no que tange à nota de culpa apresentada, refira-se que, embora descreva um comportamento da trabalhadora que é naturalmente censurável e merecedor de reparo, a verdade é que não demonstra que do referido comportamento tenham advindo consequências suficientemente graves e causadoras de prejuízos sérios à entidade empregadora de tal modo que daí decorra a impossibilidade definitiva da manutenção da relação laboral, ou seja, susceptíveis de, inequivocamente, justificarem o recurso à aplicação da sanção mais gravosa de entre o leque das eventualmente aplicáveis.
- 2.7.** Face ao quadro descrito, afigura-se como desproporcionada a sanção disciplinar do despedimento pois, com efeito, a aplicação de uma sanção mais leve enquadrar-se-ia, com maior justiça, na regra da proporcionalidade, prevista no n.º 1 do artigo 330.º do

Código do Trabalho.

- 2.8. Assim sendo, é de concluir que a entidade empregadora não demonstrou de forma inequívoca 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 gravidez da trabalhadora arguida, conforme exige a Directiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar a relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir.

Por outro lado,

- 2.9. A entidade empregadora não produziu qualquer prova documental ou testemunhal sobre as referidas acusações, conforme lhe competia, pois não basta alegar que a trabalhadora arguida violou os deveres de urbanidade e probidade, assiduidade e pontualidade, zelo e diligência, respeito pelas ordens e instruções do empregador respeitantes a execução e disciplina do trabalho, de boa utilização de bens relacionados com o trabalho e produtividade. **É necessário comprová-lo.**
- 2.10. Por sua vez, a entidade empregadora faz menções genéricas da trabalhadora ora arguida, nomeadamente advertências anteriores relativamente aos alegados comportamentos e atitudes, mas nada prova sobre estas eventuais referências. Ora cabe exactamente à entidade empregadora o ónus de provar os factos legitimadores da alteração da prestação laboral que pretende impor. Não o fazendo, não configura violação grave passível de medida tão grave/culposa de tal forma que torne imediata e praticamente impossível a relação de trabalho.
- 2.11. O Direito à segurança no emprego consagrado no artigo 53.º da constituição da República Portuguesa cede quando a permanência do trabalhador na empresa ponha em causa a existência ou a eficácia da estrutura produtiva por acto culposo ou ilegítimo seu. Assim, por via do princípio da proporcionalidade, é preciso ponderar de um lado a gravidade das faltas e de outro lado a graduação das sanções.
- 2.12. A gravidade mede-se pela infracção em si, pelas consequências em que ocorreu a sua prática e pelo grau de culpabilidade do agente. Está em causa o apuramento do eventual juízo de censurabilidade da conduta.
- 2.13. Constituí entendimento pacífico na doutrina que (...) *muito mais do que a simples correspondência objectiva com modelos de comportamento enunciados na lei, importa*

a apreciação dos mesmos à luz das circunstâncias em que os mesmos ocorreram, do nível social e cultural da infractora, ora arguida, do seu meio de trabalho, e de demais circunstâncias susceptíveis de convencerem da impossibilidade de subsistência da relação de trabalho (Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 17.7.1978; AD, 314.º - 284, de 23.06.1988; AD, 324.º - 1579, de 11.10.1995.).

Neste sentido,

- 2.14.** São requisitos da justa causa de despedimento: um elemento subjectivo – traduzido no comportamento culposo do trabalhador, por acção ou omissão – um elemento objectivo – traduzido na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho; e o nexos de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade, aferido segundo critérios de objectividade e de razoabilidade.
- 2.15.** Entendido o despedimento como a pena capital do direito disciplinar laboral, a sua aplicação só é legítima quando a gravidade da falta o legitime.
- 2.16.** A gravidade mede-se pela infracção em si, pelas consequências em que ocorreu a sua prática e pelo grau de culpabilidade do agente. Está em causa o apuramento do eventual juízo de censurabilidade da conduta de uma trabalhadora grávida.
- 2.17.** Afigura-se que a sanção despedimento é manifestamente desadequada quer aos factos praticados, quer às circunstâncias envolventes, quer ainda ao facto de a entidade empregadora ter quantificado o eventual prejuízo em valores manifestamente de pouca monta, passíveis de não sustentar a gravidade da infracção – ao ponto de considerar o comportamento da trabalhadora, ora arguida, como tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
Com efeito:
- 2.18.** Como já aqui foi referido, a entidade empregadora não apresentou depoimentos de testemunhas ou documentos que comprovem as acusações que imputa à trabalhadora, constantes dos artigos da nota de culpa.
- 2.19.** Nestes termos, e sendo o direito disciplinar laboral um direito sancionatório, são aplicáveis diversas disposições próprias do direito penal, nomeadamente o princípio da presunção da inocência, constitucionalmente consagrado no n.º 2 do artigo 32.º da Constituição da República Portuguesa, conforme alude o Acórdão do Supremo Tribunal

de Justiça de 31.10.1990: (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 2.^a série, n.^{os} 4-5-6/93, p. 507).

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** A entidade empregadora não apresentou depoimentos de testemunhas ou documentos que comprovem as acusações que imputa à trabalhadora, constantes dos pontos da nota de culpa, não realizando no processo disciplinar a prova que lhe competia.

- 3.2.** Face ao exposto, e 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 a gravidez (cfr. n.º 1 do artigo 10.º), que a legislação portuguesa prevê que o despedimento das referidas trabalhadoras se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho), não tendo sido ilidida tal presunção, e que a aplicação de tal sanção, no caso *sub judice*, configuraria uma discriminação por motivo de maternidade, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., promovido pela ..., L.^{da}, por falta da respectiva prova.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 1 DE JUNHO DE 2009**