



PARECER N.º 150/CITE/2011

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 744 – DG/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 31 de Agosto de 2011, a CITE recebeu da ..., Lda, através do instrutor do processo disciplinar, o pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida ..., a exercer funções de administrativa na entidade empregadora desde 1 de Novembro de 2008.
- 1.2. Refere a dita entidade que uma auditoria realizada no início do mês de Julho aos procedimentos, facturação e contas da empresa revelou indícios de graves irregularidades praticadas pela trabalhadora, o que terá vindo a determinar, em 11 de Julho de 2011, a aplicação da medida de suspensão preventiva sem perda de retribuição.
- 1.3. Em 1 de Agosto de 2011 foi remetida¹ nota de culpa à trabalhadora, deduzida nos termos seguintes:
 1. *A empregadora admitiu a trabalhadora ao seu serviço em 1 de Novembro de 2008, para exercer as funções de administrativa, mediante o vencimento mensal que é presentemente de €800,00 (oitocentos euros). Sucede que,*
 2. *Sem qualquer autorização ou sequer conhecimento por parte da gerência da empregadora, a trabalhadora ora arguida emitiu em papel timbrado da sociedade uma carta datada de 15 de Fevereiro de 2011, dirigida a ..., Lda, fornecedor de*

¹ Recebida pela trabalhadora em 3 de Agosto de 2011, de acordo com informação que consta no sítio www.ctt.pt, no âmbito da pesquisa de objectos, através do número de registo



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

combustíveis com quem a gerência da empregadora estabeleceu um acordo para abastecimento dos veículos da empregadora.

3. Na carta que emitiu, a arguida solicitou, em nome da empregadora, ao fornecedor ... a abertura de uma conta corrente de gasóleo e outra de gasolina para fornecimento de combustível aos funcionários do escritório da empregadora que utilizarem os seus próprios carros.

4. A arguida assinou a carta em causa e remeteu-a, via fax, para o fornecedor ... no dia 15/2/2011.

5. A arguida nunca deu conhecimento a nenhum dos gerentes da empregadora do envio da carta em causa e sabia perfeitamente que nenhum deles autorizaria que a sociedade custeasse a funcionários o fornecimento de combustíveis.

6. Ao emitir e remeter a carta em causa, a intenção da arguida foi a de desviar em proveito próprio combustível fornecido por E, com efeito,

7. Todos os fornecimentos de combustíveis registados nas contas correntes criadas pelo fornecedor ... na sequência da recepção da carta foram efectuados a solicitação da arguida, tendo os abastecimentos de gasolina sido feitos à sua viatura particular e os abastecimentos de gasóleo feitos à viatura particular do seu marido.

8. No mês de Fevereiro de 2011, foi efectuado um abastecimento de gasóleo em 16/2/2011, no valor de €45,69 (quarenta e cinco euros e sessenta e nove cêntimos).

9. No mês de Março de 2011, foi efectuado um abastecimento de gasóleo em 29/3/2011, no valor de €52,48 (cinquenta e dois euros e quarenta e oito cêntimos) e foram efectuados os seguintes abastecimentos de gasolina: em 4/3/2011, no valor de €66,36 (sessenta e seis euros e trinta e seis cêntimos), em 16/3/2011, no valor de €53,02 (cinquenta e três euros e dois cêntimos), em 24/3/2011, no valor de €50,00 (cinquenta euros) e em 31/3/2011, no valor de €71,01 (setenta e um euros e um cêntimo) – num total de €292,87 (duzentos e noventa e dois euros e oitenta e sete cêntimos).

10. No mês de Abril de 2011, foi efectuado um abastecimento de gasóleo em 20/4/2011, no valor de €51,90 (cinquenta e um euros e noventa cêntimos) e foram efectuados os seguintes abastecimentos de gasolina: em 5/4/2011, no valor de €62,01 (sessenta e dois euros e um cêntimo), em 11/4/2011, no valor de €75,96 (setenta e cinco euros e noventa e seis cêntimos), em 13/4/2011, no valor de



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

€52,37 (cinquenta e dois euros e trinta e sete cêntimos), em 18/4/2011, no valor de €92,01 (noventa e dois euros e um cêntimo) e em 25/4/2011, no valor de €78,00 (setenta e oito euros) – num total de €412,25 (quatrocentos e doze euros e vinte e cinco cêntimos).

11. No mês de Maio de 2011, foram efectuados os seguintes abastecimentos de gasolina: em 1/5/2011, no valor de €89,07 (oitenta e nove euros e sete cêntimos), em 7/5/2011, no valor de €54,50 (cinquenta e quatro euros e cinquenta cêntimos), em 13/5/2011, no valor de €69,41 (sessenta e nove euros e quarenta e um cêntimos), em 19/5/2011, no valor de €54,00 (cinquenta e quatro euros), em 24/5/2011, no valor de €70,01 (setenta euros e um cêntimo) e em 30/5/2011, no valor de €85,01 (oitenta e cinco euros e um cêntimo) – num total de €422,00 (quatrocentos e vinte e dois euros).

12. No mês de Junho de 2011, foi efectuado um abastecimento de gasóleo em 3/6/2011, no valor de €54,07 (cinquenta e quatro euros e sete cêntimos) e foram efectuados os seguintes abastecimentos de gasolina: em 2/6/2011, no valor de €42,00 (quarenta e dois euros), em 6/6/2011, no valor de €80,00 (oitenta euros), em 9/6/2011, no valor de €39,00 (trinta e nove euros), em 15/6/2011, no valor de €68,01 (sessenta e oito euros e um cêntimo), em 17/6/2011, no valor de €35,01 (trinta e cinco euros e um cêntimo), em 22/6/2011, no valor de €80,01 (oitenta euros e um cêntimo) e em 28/6/2011, no valor de €65,01 (sessenta e cinco euros e um cêntimo) – num total de €463,11 (quatrocentos e sessenta e três euros e onze cêntimos).

13. O total de abastecimentos efectuados nos meses de Fevereiro, Março, Abril, Maio e Junho de 2011 foi de €1.635,92 (mil seiscentos e trinta e cinco euros e noventa e dois cêntimos).

14. A existência da carta remetida pela arguida ao fornecedor ... e dos abastecimentos efectuados ao carro particular da arguida e ao carro particular do marido só foi detectada pela gerência da empregadora depois de uma auditoria realizada no início do corrente mês de Julho de 2011, que levou à suspensão dos referidos abastecimentos.

15. Já em finais de Maio de 2011, o gerente da empregadora Dr. ... questionara a arguida sobre o aumento de gastos com combustíveis, sem saber ainda que o mesmo resultava do esquema astuciosamente concebido pela arguida, tendo esta respondido que o consumo acrescido de combustíveis se ficava a dever à



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

operação de tratamento das vinhas que estava em curso e que se esperavam consumos elevados nos próximos meses.

16. A arguida bem sabia, ao responder ao gerente da empregadora Dr. ..., que o aumento de consumo de combustíveis se ficava a dever, isso sim, aos desvios que, em proveito próprio, estava a efectuar, mais não tendo visado com a resposta do que iludir a gerência da empregadora, de modo a poder continuar a realizar os referidos desvios de combustíveis.

17. A arguida agiu com culpa grave, representando com clareza no seu espírito que estava, em proveito próprio, a prejudicar a empregadora, sem qualquer autorização ou sequer conhecimento da respectiva gerência, assim frustrando por completo e de forma irreversível a confiança necessariamente subjacente ao contrato de trabalho.

18. A conduta arguida merece uma forte censura e teve como consequência um prejuízo para a empregadora de €1.635,92 (mil seiscentos e trinta e cinco cêntimos dois cêntimos).

19. A empregadora não pode manter ao seu serviço uma trabalhadora que agiu como a arguida.

20. 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, constituindo nomeadamente justa da causa de despedimento a lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa art. 351.º, n.º 1 e n.º 2 e) CT.

21. O presente processo disciplinar foi instaurado com intenção de despedimento.

1.4. O processo integra os seguintes documentos: a) relatório de auditoria e documentos anexos, datado de 8/7/2011; b) cópia da carta de suspensão da trabalhadora, que lhe foi entregue em 11/07/2011; c) cópia da nota de culpa, datada de 1/8/2011; d) cópia da carta remetida à trabalhadora, com a mesma data de 1/8/2011, enviando a nota de culpa; e e) cópia do aviso de recepção da carta remetida à trabalhadora com a nota de culpa.

1.5. De acordo com informação constante do processo, a trabalhadora não respondeu 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.** Assim, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias² 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 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 parental³, 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 Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00

³ Considerando 27. e artigo 16.º da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho.
RUA VIRIATO, N.º 7 – 1.º, 2.º E 3.º PISOS, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217 803 700 • FAX: 213 104 661/2 • E-MAIL: cite@cite.gov.pt



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.5.** Com efeito, 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 c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, compete à CITE emitir o referido parecer, pelo que se torna necessário avaliar se o empregador ilidiu a presunção legal contida no citado n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho.
- 2.6.** Importa ainda salientar que, no termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe, *Fundamentos gerais da ilicitude de despedimento, (...) o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, ou seja, da CITE.*
- 2.7.** Analisadas as peças que integram o processo disciplinar, verifica-se que a entidade empregadora comprova que, em 15 de Fevereiro de 2011, a trabalhadora remeteu um fax do departamento financeiro da entidade empregadora, carimbado, e pela mesma assinado, para o fornecedor de combustível da sociedade agrícola, ao cuidado do Sr. ..., solicitando *a anulação da conta corrente dos veículos de matrícula XS e BL, uma vez que os mesmos já não se encontram em circulação e solicitando ainda a abertura de uma conta corrente de gasóleo e uma de gasolina, para fornecimento de combustível aos funcionários do escritório que utilizarem os seus próprios carros.*
- 2.8.** Contudo, ao longo do processo disciplinar não existe qualquer prova documental ou testemunhal susceptível de demonstrar inequivocamente que a entidade empregadora não teve conhecimento do envio do referido fax ou mesmo que não tenha indicado à trabalhadora a actuação descrita.
- 2.9.** De facto, no que à acusação respeita, a entidade empregadora faz simplesmente



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

constar do processo disciplinar um *e-mail* remetido em 8 de Julho de 2011 de ... à gerência da sociedade e ao respectivo advogado, no qual é referido o seguinte:

Após uma auditoria interna aos procedimentos, facturação e contas e contas da Sociedade ..., apuraram-se os seguintes elementos que vimos, por este meio, submeter à avaliação de V. Exas.

Em resultado de uma consistente subida, no ano de 2011 do valor facturado pelo fornecedor de combustíveis ..., foi apurado que, sem o conhecimento da Gerência, foi enviado um Fax da Sociedade ... (em anexo) a este fornecedor, em que se solicita que o mesmo crie duas subcontas genéricas (uma de gasóleo e outra de gasolina) na conta de crédito da Este fax foi enviado pela colaboradora

Como se pode verificar nas facturas em anexo, foram feitos abastecimentos nestas subcontas, não autorizadas pela gerência e criadas para o abastecimento das viaturas particulares dos funcionários da Sociedade ..., que totalizaram os seguintes valores, por mês:

Mês	Valor em €
Jan	a)
Fev	45,69
Março	292,87
Abril	412,25
Mai	422,00
Junho **	463,11
Soma	1.635,92

a) Não existiam estas subcontas

** valor provisório a 30 de Junho de 2011

A Gerência deu instruções para suspender estes abastecimentos no dia 7 de Julho de 2011, pelo que, e até esta data, poderão existir mais abastecimentos nesta subconta.

Contactado pelo representante da Gerência, ..., o fornecedor do Posto de Abastecimento ..., o Sr. ..., contacto ..., e-mail ...hotmail.com, confirmou que foi a colaboradora da Sociedade ..., ..., a única autora dos abastecimentos nestas subcontas, gasóleo e gasolina, muito embora seja possível que outros colaboradores tenham colocado combustível nos seus carros particulares e tenham



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

afectado esse consumo à conta destinada ao veículo ... de matrícula ..., este, efectivamente pertencente à Sociedade. Mais ainda, disponibilizou todas as facturas e respectivos talões de abastecimento originais assinados pelos colaboradores da Sociedade ... de forma a constituírem instrumento de prova destes mesmos actos e que estão na posse de ..., que se anexam alguns exemplos.

O Sr. ... solicitou inclusivamente aos seus colaboradores que identificassem os veículos utilizados nestes abastecimentos dado que o próprio considerou invulgar o número de abastecimentos bem como a prática solicitada no supracitado Fax, tendo-se disponibilizado para ser testemunha num eventual processo judicial desencadeado por estes acontecimentos.

Foi efectuada uma averiguação da gerência, num e-mail do Dr. ... de 27 de Maio de 2011 e cuja resposta da colaboradora Marta, no mesmo dia, foi que o aumento dos gastos em combustíveis se devia ao tratamento das vinhas e que se esperavam consumos elevados nos próximos meses.

Mais tarde, por ocasião da auditoria efectuada a pedido da Gerência por ... e ..., e no dia 1 de Julho de 2011, a colaboradora Eng. ... confirmou que o consumo de gasóleo era controlado pela equipa administrativa e que o aumento do mesmo se devia ao incremento da actividade nas vinhas por motivos de tratamentos químicos e de limpezas várias, dando, desta forma encobrimento à prática ilícita da sua colega ...

(...)

2.10. Constata-se, assim, que o processo disciplinar remetido à CITE não integra documentação susceptível de suportar a acusação formulada pelo empregador. Na verdade, e a título meramente exemplificativo, não constam autos de declarações prestadas pela trabalhadora arguida nem por seus colegas ou por responsáveis da empresa fornecedora de combustíveis à entidade empregadora, para além do facto de não transparecer do processo qual é a prática habitual no seio do empregador no que respeita à necessidade (ou desnecessidade) de ordens escritas relativamente às instruções regularmente dadas à trabalhadora arguida.

2.11. Ora, a insuficiência na demonstração dos factos alegados pelo empregador, não permite concluir que a entidade empregadora tenha afastado a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, que preconiza que o



despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador no gozo da licença parental, por facto que lhe seja imputável, presume-se feito sem justa causa.

2.12. Com efeito, o artigo 350.º do Código Civil preconiza que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário, pelo que assim sendo, a presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, apenas poderia ser ilidida mediante apresentação de prova que comprovasse a justificação do despedimento.

2.13. Na sequência desta linha de pensamento, e de modo a clarificar objectivamente a desconformidade entre o alegado e o comprovado no âmbito do processo *sub judice*, cabe salientar que, no contorno de um contrato de trabalho, a relação jurídica de poder e de subordinação hierárquica traduz-se, para o empregador, no poder de direcção⁴ e no poder disciplinar⁵.

Assim, “o poder directivo é a faculdade através da qual o empregador procede à determinação da função do trabalhador e emite ordens e instruções com vista ao cumprimento da actividade laboral e de outros deveres acessórios pelo trabalhador; por seu turno, o poder disciplinar permite ao empregador estabelecer regras de conduta do trabalhador na organização que não se reportam à actividade laboral (é a faceta prescritiva) e aplicar sanções, que recaem sobre a pessoa do trabalhador, em caso de incumprimento dos comandos emitidos ao abrigo do poder de direcção ou do poder disciplinar prescritivo (é a faceta sancionatória).”⁶

Por outro lado, o poder de vigilância é “*um corolário do poder directivo na vertente relativa ao desenvolvimento da actividade laboral (...)*” e “*o controlo do trabalhador é uma operação prévia ao exercício do poder disciplinar: é a vigilância do trabalhador que permite avaliar o incumprimento (...). Por esta razão, sustenta-se o tratamento deste poder de vigilância como componente do poder directivo e do poder disciplinar: é um corolário natural do primeiro e um pressuposto essencial do segundo.*”⁷

⁴ Artigo 97.º do Código do Trabalho.

⁵ Artigo 98.º do Código do Trabalho.

⁶ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais, 2ª Edição, Almedina, Outubro 2008, pág. 602.

⁷ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais, 2ª Edição, Almedina, Outubro 2008, pág. 606 e 607.



Em rigor, a “(...) concretização das tarefas pelo empregador é ainda necessária pelo facto de no contrato de trabalho caber ao empregador a faculdade de dirigir a actividade do trabalhador, em lugar de, como sucede na prestação de serviços, ter que aguardar passivamente pelo resultado final que este lhe vai proporcionar. (...) Finalmente, o poder de direcção impõe-se pelo facto de a empresa, como qualquer organização, não poder funcionar sem uma hierarquia. A atribuição do poder de direcção garante assim uma adequada gestão da empresa, possibilitando o seu funcionamento sem perturbações derivadas da falta de autoridade sobre os seus membros.

O poder de direcção é exercido através da emissão de ordens e instruções do empregador, que concretizam o genérico dever de trabalhar contratualmente estipulado, dando origem para o trabalhador a deveres específicos de realizar certas tarefas.”⁸

2.14. Ora, ao longo do processo em análise o empregador não logrou demonstrar com rigor o efectivo desempenho do seu poder/dever.

Na verdade, e, uma vez mais, a titulo exemplificativo, é de salientar que o processo não reúne documentação ou depoimentos que confirmem as acusações imputadas à arguida, desconhecendo-se a forma como habitualmente são emanadas as directrizes para o desenvolvimento do trabalho a realizar, nomeadamente não se sabendo se regularmente as ordens são emitidas por escrito ou verbalmente, e desconhecendo-se quais as funções regulares inerentes à categoria profissional da trabalhadora administrativa no âmbito do desempenho da sua actividade no departamento financeiro do empregador.

De concluir que se desconhece o grau de autonomia da trabalhadora na realização das suas tarefas, sendo ainda impossível concluir que a entidade empregadora não tenha tido conhecimento, ou autorizado, ou solicitado o envio da informação que corresponde ao teor do fax remetido pela trabalhadora à empresa fornecedora de combustíveis.

2.15. Refira-se que nos termos da lei, constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências,

⁸ LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, Direito do Trabalho, 2ª Edição, Almedina Janeiro de 2010, Pág. 390.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, devendo, na apreciação, 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 (artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

2.16. Ora, da análise do processo disciplinar remetido à CITE, não é possível concluir que a actuação da trabalhadora tenha sido culposa, grave e de consequências prejudiciais. Na verdade, não sendo conhecido o grau de confiança existente na relação entre as partes, não se afigura como passível de censura a prática de um acto que poderá até, eventualmente, ser considerado como uma tarefa de rotina. Com efeito, ao desconhecerem-se as directrizes que norteiam o quadro de gestão da empresa, nomeadamente no que tange à actividade desenvolvida pela arguida, não é possível determinar, com objectividade, que a actuação da trabalhadora possa configurar um comportamento susceptível de fazer quebrar irremediavelmente a relação laboral.

2.17. Com efeito, *“A noção de infracção disciplinar tem vindo a ser traçada pela jurisprudência, que valoriza o factor confiança, na detecção de comportamentos que podem merecer uma censura disciplinar. É uma confiança objectivável, ou seja trata-se de condutas que são susceptíveis de abalar a confiança do empregador, que se traduz na expectativa negativa acerca do comportamento futuro do trabalhador, que é sindicável pelo tribunal. Para saber se houve violação dos deveres laborais do trabalhador que fundamentam o exercício do poder disciplinar, é necessário conhecer esses deveres. (...)”*⁹

No seguimento deste entendimento e face à análise do processo disciplinar, não é possível concluir que a entidade empregadora tenha preenchido os requisitos da justa causa, designadamente, no que concerne à prova do comportamento culposos da trabalhadora e, por esse motivo, não está ilidida a presunção estabelecida no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho que determina que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida se presume feito sem justa causa.

⁹ Anotação 5, ao artigo 98.º do Código do Trabalho, DIOGO VAZ MARECOS, Código do Trabalho Anotado, 1ª Edição, Coimbra Editora, Setembro 2010, pág.252.



III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a CITE emite parecer prévio desfavorável ao despedimento da trabalhadora ..., uma vez que a entidade empregadora ..., Lda, não logrou ilidir a presunção legal que define que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida se presume feito sem justa causa, conforme dispõe o n.º 2 do artigo 63º do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 28 DE SETEMBRO DE 2011**