



PARECER N.º 37/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e do n.º 3, alínea a), do artigo 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
Processo n.º 92 – DL/2011

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu, a 4 de Fevereiro de 2011, da ..., *Lda.* pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por facto imputável da trabalhadora lactante, ..., a exercer funções de Empregada de Balcão, na cafetaria do Hospital da ..., em Lisboa.
- 1.2. Da nota de culpa, recebida pela trabalhadora a 10 de Dezembro de 2010, consta o seguinte:
 - 1.2.1. “a) A trabalhadora arguida é funcionária da ..., LDA (adiante apenas designada por ...) desde o dia 1 de Setembro de 2005;”
 - 1.2.2. “b) Exercendo as funções de Empregada de Balcão, na cafetaria do Hospital da ..., em Lisboa;”
 - 1.2.3. “c) Sucede, porém, que a trabalhadora arguida não tem cumprido o dever de prestar a sua actividade com assiduidade, não tem cumprido o dever de tratar os seus superiores hierárquicos com respeito e urbanidade, não tem cumprido as ordens e instruções da entidade empregadora respeitantes à execução e disciplina no trabalho e não tem cumpridos as normas respeitantes à higiene e saúde no trabalho;”



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.4.** “d) No dia 23 de Setembro de 2010, a trabalhadora arguida apresentou-se ao serviço com a farda de serviço incompleta, porquanto não se encontrava a utilizar as calças devidas.”
- 1.2.5.** “e) Em consequência, a Sra. Dra. ..., gerente da ..., de forma educada, chamou a atenção da trabalhadora arguida para o sucedido e para a necessidade de cumprir as suas instruções a este respeito.”
- 1.2.6.** “f) A trabalhadora arguida respondeu à Sra. Dra. ... de forma agressiva, referindo que não ia andar com dois pares de calças.”
- 1.2.7.** “g) Ainda que já fosse do seu conhecimento, a trabalhadora arguida foi informada que poderia deixar as calças do serviço num cacifo existente na empresa.”
- 1.2.8.** “h) A gerente da loja deu um novo par de calças à trabalhadora arguida, por forma a que a mesma pudesse executar o serviço do dia com a farda completa.”
- 1.2.9.** “i) Ainda assim, a trabalhadora arguida recusou-se vestir as calças.”
- 1.2.10.** “j) É do perfeito conhecimento da trabalhadora arguida que a mesma, sobretudo por razões de higiene, não pode laborar com vestuário que traz da rua.”
- 1.2.11.** “l) No dia 19 de Setembro de 2010, que correspondeu a um Domingo, a trabalhadora arguida recusou-se a trabalhar, alegando que tal dia correspondia a um Domingo, e, uma vez que se encontrava a amamentar, não era obrigada.”
- 1.2.12.** “m) Sucede que, a ... se encontra dispensada de encerrar ao Domingo.”
- “n) Por outro lado, de acordo com o contrato de trabalho celebrado, a ... pode determinar que a trabalhadora arguida exerça a sua actividade aos Domingos.”
- 1.2.13.** “o) O trabalho praticado no referido dia não corresponde, pois, a trabalho suplementar.”



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.14.**“p) Por outro lado, a legislação respeitante à protecção da parentalidade não dispensa a trabalhadora que amamenta de trabalhar aos dias correspondentes a Domingos.”
- 1.2.15.**“q) A ausência em causa deve, assim, ser considerada injustificada, com as legais consequências.”
- 1.2.16.**“r) O mesmo se diga da ausência da arguida verificada no dia 5 de Outubro de 2010.”
- 1.2.17.**“s) Efectivamente, a trabalhadora arguida faltou ao serviço no referido dia, alegando não ter de trabalhar aos feriados, porque está no período de amamentação.”
- 1.2.18.**“t) Uma vez mais, tratando-se de uma empresa dispensada de encerrar aos Domingos e Feriados, e porque o contrato de trabalho o permite, o exercício da actividade em dia correspondente a um feriado não se considera trabalho suplementar.”
- 1.2.19.**“v) No dia 1 de Outubro de 2010 foi realizada uma auditoria de higiene e segurança alimentar por parte da empresa de superintendência SGS.”
- 1.2.20.**“x) A trabalhadora arguida recusou-se a retirar os seus adornos pessoais, tais como os brincos.”
- 1.2.21.**“z) A trabalhadora arguida tem perfeito conhecimento que é sua obrigação retirar os adornos pessoais, quaisquer que eles sejam, antes de entrar ao serviço.”
- 1.2.22.**“aa) Tal obrigação resulta das normas de higiene e saúde no trabalho, as quais são do conhecimento da arguida.”
- 1.2.23.**“bb) Face ao comportamento da trabalhadora arguida, a ... foi penalizada na auditoria, tendo-lhe sido atribuído menos dois pontos.”



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.24.**“cc) No dia 24 de Outubro de 2010, a arguida voltou a entrar e permanecer ao serviço com as calças que trouxe da rua.”
- 1.2.25.**“dd) Acresce que, não obstante as insistências da gerente, Sra. D. ..., a arguida recusou-se, uma vez mais, a retirar os seus adornos pessoais, tais como o relógio, os brincos, e, bem ainda, o piercing no nariz.”
- 1.2.26.**“ee) No dia 24 de Novembro de 2010, pelas 13h00, a gerente da cafetaria, Sra. D. ..., verificou que alguém havia deixado o café a escorrer da máquina.”
- 1.2.27.**“ff) Em consequência, a referida gerente questionou todos os funcionários sobre quem havia deixado o café a escorrer e a razão pela qual a mesma ainda não tinha sido limpa.”
- 1.2.28.**“gg) De imediato, a trabalhadora arguida começou a gritar com a gerente, dizendo que já andava a correr para atender os clientes e que não podia reparar no café que estava a escorrer.”
- 1.2.29.**“hh) A gerente respondeu, então, que não havia necessidade de estar a gritar, até porque a mesma não se havia dirigido aos trabalhadores, incluindo a arguida, de forma agressiva nem a gritar.”
- 1.2.30.**“ii) Mais referiu que não estava a advertir nenhum trabalhador em concreto, mas apenas a pedir para terem mais atenção.”
- 1.2.31.**“jj) Não obstante tal esclarecimento, a trabalhadora arguida continuou a gritar com a gerente, reiterando os seus argumentos.”
- 1.2.32.**“ll) Perante esta situação, e porque a mesma estava a ocorrer na presença dos restantes trabalhadores e dos clientes da cafetaria, incomodando-os e causando um mau ambiente, a gerente viu-se obrigada a pedir à arguida que se ausentasse temporariamente da cafetaria.”
- 1.2.33.**“mm) Os comportamentos da arguida causam diversos prejuízos à empresa.”



1.2.34.“nn) Efectivamente, as situações acima referidas levam a que a cafetaria perca alguns dos seus clientes habituais, os quais, por um lado, não estão na disposição de frequentar uma cafetaria onde as regras de higiene não são cumpridas, e, por outro, com um ambiente conflituoso e tenso.”

1.2.35.“oo) Por outro lado, os demais trabalhadores têm manifestado a sua profunda desmotivação e revolta por estarem a laborar com uma colega que não os respeita e que com os mesmos não colabora.”

1.2.36.“pp) Por fim, as ausências da arguida, sobretudo quando não previamente comunicadas, não permitem à empresa assegurar devidamente a realização do trabalho, nem proceder ao atendimento célere dos clientes.”

1.3. Na Resposta à Nota de Culpa, de 16.11.2010, que foi enviada à empresa, a trabalhadora arguida refere, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. “1º São falsas as acusações das alíneas c, d, e, f, g, h, i, l, r, s, x, bb, cc, dd, gg, hh, jj, ll, mm, nn, oo, pp da Nota de Culpa, que por isso se impugnam.”

1.3.2. “2º A arguida sempre tratou com urbanidade a entidade patronal bem como todos os seus colegas, clientes e demais pessoas com quem no dia a dia, no âmbito das suas funções, tem de tratar.”

1.3.3. “3º A arguida sempre cumpriu com zelo e diligência todas as tarefas adstritas à sua função.”

1.3.4. “4º Prova disso é, o facto de exercer a sua actividade profissional há mais de 5 anos e nunca ter sido objecto de qualquer processo disciplinar, nem sequer de uma simples repreensão.”

1.3.5. “5º É completamente falso a acusação contida nas alíneas d, e, l; g, h, i, cc da Nota de Culpa, que expressamente se impugna.”



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.3.6.** “6º A arguida nas suas funções sempre usou a farda entregue pela entidade patronal.”
- 1.3.7.** “7º É completamente falso a acusação descrita nas alíneas 1, r, s, u e pp da Nota de Culpa que se impugna.”
- 1.3.8.** “8º A arguida nesses dias explicou aos seus responsáveis que não poderia trabalhar naqueles dias, pois não tinha quem tomasse conta do seu filho, e pediu para estar de folga nesses dias.”
- 1.3.9.** “9º Pedido que foi aceite pelos responsáveis.”
- 1.3.10.** “10º Como falso é que se tenha recusado a retirar os adornos pessoais, impugnando-se assim tal acusação contida nas alíneas x, bb, dd da Nota de Culpa.”
- 1.3.11.** “11º Se a entidade patronal foi penalizada na auditoria não deve imputar esse facto à arguida.”
- 1.3.12.** “12º A A. nunca teria uma conduta intencional que colocasse em causa a entidade patronal, pois para além do brio profissional, não pretende colocar em causa o seu posto de trabalho.”
- 1.3.13.** “13º Mas, sem conceder, e só por mero auxiliar de raciocínio se a A. Tivesse praticado os factos de que é acusada nas alíneas d, e, t; g, h, i, 1, r, s, u, x, bb, dd da Nota de Culpa o procedimento disciplinar prescreveu.”
- 1.3.14.** “14º A entidade patronal apenas dispõe apenas de 60 dias para iniciar o procedimento disciplinar, nos termos e efeitos do nº2 do Artigo 329º do Código do Trabalho.”
- 1.3.15.** “15º Tendo os factos ocorrido antes de dia 10 de Outubro de 2010, dado que a Nota de Culpa foi entregue à arguida em 10 de Dezembro de 2010, prescreveram.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

1.3.16.“16º É falso que no dia 24 de Novembro de 2010, tenha respondido de forma violenta e insultuosa à sua responsável Sra D. ..., impugnando-se assim tal acusação contida nas alíneas gg, jj, ll, rum e oo da Nota de Culpa.”

1.3.17.“17º A arguida juntou-se aos seus colegas quando ouviu os gritos e insultos da sua responsável D.”

1.3.18.“18º Foi a arguida que pediu à responsável para se acalmar, para não gritar pois encontravam-se clientes na cafetaria.”

1.3.19.“19º A confusão provocada pela D. ... foi tanta que a arguida foi abordada por uma cliente questionando o porquê da gritaria.”

1.3.20.“20º A arguida facilmente provará que quem estava a gritar era a sua responsável e não ela.”

1.3.21.“21º Mesmo que efectivamente fosse verdade o alegado pela entidade patronal nas alíneas gg, jj, tt da Nota de Culpa, que só por mera hipótese se considera,”

1.3.22.“22º "...o despedimento individual... passou a estar... submetido à exigência de motivação socialmente aceitável" (cfr. "O Direito do Trabalho", de António Monteiro Fernandes, 14ª Edição, Edições Almedina)”

1.3.23.“23º O despedimento do trabalhador deverá ser sempre a última ratio.”

Nestes termos, não deverá a entidade patronal aplicar qualquer sanção disciplinar à arguida por não resultar provado qualquer violação, seja de que tipo for, devendo antes ser o presente processo disciplinar ser mandado arquivar.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 10.º, n.º 1, 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 durante o



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

- 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 Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) 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.
- 2.4.** Nos termos do artigo 63º, nº2, do Código do Trabalho, o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental “presume-se feito sem justa causa”, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.
- 2.5.** Acresce o disposto no artigo 350º do Código Civil, ou seja, que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Assim, apenas perante prova que confirme a licitude do despedimento pode ser ilidida a presunção de inexistência de justa causa.
- 2.6.** Igualmente, carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental, constituindo a não solicitação do mesmo a ilicitude do despedimento.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.7. Desta forma, compete à CITE emitir o referido parecer, por força do artigo 3º, alínea b), do Decreto-Lei nº 124/2010, de 17 de Novembro, de forma a analisar se existe no processo em questão justa causa para despedimento, ou se tal medida configura uma prática discriminatória por motivo de maternidade.

2.8. Na verdade, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de:

- 1 – Apresentar-se ao serviço com a farda incompleta, não usando as devidas calças, nos dias 23 de Setembro de 2010 e 24 de Outubro de 2010.
- 2 – Recusar-se a trabalhar ao domingo e feriado, nomeadamente nos dias 19 de Setembro de 2010 e 5 de Outubro de 2010.
- 3 – Recusar-se a retirar os seus adornos pessoais, tais como brincos, no dia 1 de Outubro de 2010, ou como relógio e piercing no nariz, bem como os brincos, no dia 24 de Outubro de 2010.
- 4 – Gritar com a gerente na presença dos restantes trabalhadores e clientes, na sequência dos trabalhadores terem sido questionados sobre quem havia deixado o café a escorrer da máquina.

2.9. Face à audição de duas testemunhas arroladas pela trabalhadora arguida – ..., colaborador da ..., e ..., cliente, – concluiu-se que:

a) Quanto à primeira testemunha

- Confirma que a arguida está de licença de maternidade, pelo que nessa altura ainda não havia calças na empresa, não sabendo se quando aquela regressou lhe foram distribuídas algumas;
- Apesar de a arguida não ter usado as calças um dia, que julga ter sido o dia do regresso ao serviço, actualmente a trabalhadora usa as mesmas;
- A colega amamenta, mas não tem conhecimento daquela se ter recusado a trabalhar aos domingos, afirmando que tanto ele como a arguida costumam trabalhar muitos domingos;
- A arguida costuma usar um piercing no nariz, da mesma forma que os restantes colegas usam adornos pessoais, como brincos e relógios;
- Foi a gerente quem iniciou a discussão, não tendo a trabalhadora arguida respondido de forma agressiva;
- A gerente mandou a arguida para casa.



b) Quanto à segunda testemunha

- Confirma que viu uma senhora a dirigir-se aos trabalhadores, discutindo com eles;
- A trabalhadora arguida respondeu à colega dizendo-lhe para não gritar com os trabalhadores;
- A colega da arguida questionou se esta queria ir para casa, ao que respondeu que em casa estava melhor;
- A cliente dirigiu-se à trabalhadora arguida quando a viu a chorar e teve conhecimento de que quem se havia dirigido à arguida era a gerente;
- Na perspectiva desta testemunha aquela não é forma de um superior se dirigir aos trabalhadores da empresa.

2.10. Quanto à primeira acusação, apesar de a entidade empregadora alegar que a trabalhadora se limitou a negar a factualidade pela qual foi acusada, não apresentando prova nem explicação no sentido de que tal só tenha ocorrido uma vez, cumpre à entidade empregadora demonstrar que este comportamento é culposos.

2.10.1. Invocando, ainda, a entidade empregadora o conhecimento da trabalhadora quanto ao vestuário a usar, não faz prova da existência de normas relativas à obrigatoriedade do uso de farda de serviço, nem à composição da mesma, afirmando apenas que a trabalhadora usa a farda incompleta, tal como não é demonstrado se e quando foram facultadas à trabalhadora as referidas calças.

2.10.2. Ora, não havendo essa indicação, não poderia a trabalhadora usar as calças se do mesmo não tivesse conhecimento ou acesso, não sendo, portanto, possível imputar um comportamento culposos perante a inexistência das alegadas normas.

2.11. Em relação à segunda acusação, note-se que as alegadas faltas injustificadas não foram comprovadas, nos termos do registo a que se refere o artigo 127º, nº1, alínea j), do Código do Trabalho.

2.11.1. Apesar do disposto no artigo 351º, nº2, alínea g), ou seja, que “constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento faltas não justificadas ao trabalho



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco”, é jurisprudência praticamente uniforme, nomeadamente, o Acórdão do STJ de 15.02.2006, Processo n.º 05S2844, que, mesmo que se verifiquem cinco faltas seguidas ou dez interpoladas injustificadas, têm que estar preenchidos os demais requisitos dos nºs 1 e 3 do artigo 351º do Código do Trabalho, para que o empregador possa proceder legalmente ao despedimento do trabalhador com justa causa.

2.11.2. Acresce que, a acusação por faltas injustificadas é referente apenas a dois dias, um domingo e um feriado, não atingindo portanto as cinco faltas seguidas ou dez interpoladas, podendo somente constituir justa causa de despedimento se determinassem directamente prejuízos ou riscos graves e sérios para a empresa.

2.11.3. Assim, é necessário que se verifique um comportamento culposo e grave da trabalhadora, a imediata e praticamente impossível subsistência da relação de trabalho, um nexo de causalidade entre esse comportamento e a referida impossibilidade, e seja considerado o grau de lesão dos interesses do empregador no quadro de gestão da empresa, bem como o carácter das relações entre partes ou entre o trabalhador e seus companheiros.

2.11.4. Atendendo ao disposto, embora a entidade empregadora alegue prejuízos e violação do dever de assiduidade e cumprimento de ordens e instruções, não faz prova dos mesmos, não ficando demonstrado que o comportamento da trabalhadora arguida, seja culposo e de tal modo grave, que pelas suas consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2.12. Considerando a terceira acusação, concluindo a entidade empregadora resultar da prova testemunhal que a arguida se recusou a tirar os adornos pessoais, certo é que resulta igualmente desse testemunho que o adorno que a trabalhadora arguida costuma usar é um piercing no nariz e que os demais trabalhadores usam adornos pessoais, como brincos e relógios.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.12.1. Não obstante a trabalhadora arguida ter negado a referida acusação, refira-se que, mais uma vez, a entidade empregadora não comprova a existência das alegadas normas de higiene e saúde no trabalho, que proíbem o uso de adornos pessoais. Igualmente, não é referido com exactidão que adornos pessoais são proibidos, e que implicação tem o seu uso perante as funções que a trabalhadora exerce como empregada de balcão na cafetaria do Hospital da ...

2.12.2. Desta forma, cumprindo à entidade empregadora demonstrar que este comportamento é culposo e grave, e não apresentando prova que demonstre o incumprimento das normas, afigura-se a impossibilidade da imputação do mesmo à trabalhadora.

2.13. No que respeita à última acusação, tanto incumbe à trabalhadora respeitar e tratar o empregador, o superior hierárquico, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade, como incumbe ao empregador o mesmo dever de respeitar e tratar a trabalhadora com urbanidade e probidade, além de dever proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral.

2.13.1. Em conformidade com os depoimentos de ambas as testemunhas, fica provado não ter sido a trabalhadora arguida a iniciar a discussão e a gritar com a gerente, referindo uma delas que a trabalhadora não respondeu de forma agressiva e a outra que aquele comportamento da gerente não é forma de um superior se dirigir aos trabalhadores da empresa, tendo discutido com os mesmos e questionado se eram anormais.

2.13.2. Ora, provando-se falsa esta acusação, não pode a entidade empregadora imputar à trabalhadora arguida prejuízos para a empresa, nomeadamente um ambiente conflituoso e tenso, tendo a intenção de proceder ao seu despedimento com justa causa, uma vez que não existe comportamento culposo da trabalhadora.

2.14. Neste sentido, além da verificação da necessária proporcionalidade entre o comportamento da trabalhadora e a sanção que a entidade empregadora pretende aplicar, que não pode ter um carácter excessivo, tendo obrigatoriamente de ser



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

aplicada uma sanção adequada e proporcional, não se afigura que as acusações constantes da nota de culpa se considerem provadas, pelo que o empregador, apesar de alegar, não consegue demonstrar que o comportamento da trabalhadora arguida seja culposo e de tal modo grave que pelas suas consequências torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se ao 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.

- 2.15.** Nestes termos, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63º, nº 2, do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÕES

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento por facto imputável da trabalhadora lactante ..., promovido pela ..., *Lda.*, em virtude de se afigurar existirem indícios de discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 3 DE MARÇO DE 2011**