



## **PARECER N.º 9/CITE/2012**

**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 12.02.

Processo n.º 1142 – DG/2011

### **I – OBJETO**

- 1.1. Em 15.12.2011, a CITE recebeu da ..., S.A., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. A Nota de Culpa, que a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida, em 17.11.2011, refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Que, “a trabalhadora arguida encontra-se vinculada à entidade patronal mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado, detendo a categoria profissional de assistente de economia e marketing e desempenhando as funções inerentes a tal categoria nos escritórios do Grupo ..., do qual faz parte a sua entidade patronal, sitos no Lugar do ..., Via ..., na Maia, com a antiguidade reportada a 17 de Janeiro de 2008”.
  - 1.2.2. Que, “entre final do passado mês de Abril e início do passado mês de Outubro, a trabalhadora arguida esteve a substituir a trabalhadora ... que se



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

encontrava de licença de maternidade, tendo desempenhado temporariamente funções de assistente de dois administradores”.

- 1.2.3.** Que, “no âmbito do trabalho que executa, quer na categoria profissional para a qual foi contratada, quer nas funções que exerceu temporariamente como assistente de dois administradores, a trabalhadora arguida é responsável por assegurar a digitalização da correspondência recebida diariamente pelas diversas empresas do Grupo ... (com as quais a sua entidade patronal, para além de relações de domínio e de Grupo tem também contratos de prestação de serviços celebrados que abrangem estas funções), bem como pela sua entrega aos destinatários via email e em papel”.
- 1.2.4.** Que, “o administrador ... alertou, por diversas vezes e em diferentes circunstâncias, a trabalhadora arguida para a importância do adequado tratamento e encaminhamento da correspondência das empresas”.
- 1.2.5.** “Que desde Abril passado até Setembro último, inclusive, a trabalhadora arguida reteve diversa correspondência dirigida às empresas do Grupo, tendo-a guardado dentro de armários e gavetas, não tendo dado conhecimento da sua existência aos destinatários nem a ninguém que desempenhasse funções nos escritórios da ...”.
- 1.2.6.** Que, “apenas no passado mês de Outubro, quando a trabalhadora ... regressou de licença de maternidade, ao procurar uma documentação que lhe havia sido pedida encontrou diversa correspondência por distribuir, recebida durante o período em que estava a ser substituída pela trabalhadora arguida, entre as quais cartas registadas com aviso de recepção provenientes de entidades oficiais”.



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

- 1.2.7.** Que, “assim que se soube da existência desta correspondência a trabalhadora arguida foi de imediato interpelada sobre esta situação mas nada disse e nada acrescentou, nem tão pouco referiu que ainda haveria mais. Mais tarde, veio a descobrir-se nova correspondência nas mesmas circunstâncias”.
- 1.2.8.** Que, “esta atitude da trabalhadora arguida provocou vários prejuízos às empresas do Grupo ... e, conseqüentemente à sua entidade patronal, porquanto estas não cumpriram prazos que constavam de notificações de entidades oficiais, tais como Tribunais, Câmaras Municipais, fornecedores, prestadores de serviço, e clientes, o que originou em alguns casos o pagamento de coimas e juros de mora, bem como a impossibilidade de fazer valer, em alguns casos, os seus direitos e de cumprir as suas obrigações”.
- 1.2.9.** Que, a entidade empregadora enumera “a listagem da correspondência chegada à entidade patronal e cuja entrega atempada a trabalhadora arguida omitiu, da qual constam a data de cada documento, a data da respectiva entrada na Empresa e a data em que cada um deles foi efectivamente entregue aos seus destinatários”.
- 1.2.10.** Que, “a título de exemplo, de entre as cerca de uma centena de cartas que foram recepcionadas e retidas pela trabalhadora arguida e, eventualmente, outras de que a entidade patronal não tenha ainda conhecimento situação que pretende desde já deixar ficar ressalvada:
- a)** Uma das empresas do Grupo ..... - "... – Sociedade Imobiliária, S.A" recebeu uma carta registada com A/R em 26.07.2011 da ... - Imobiliária e Participações com vista ao exercício legal do direito de preferência na compra de um terreno estratégico para a mesma. O prazo legal para exercício do mesmo era de 8 dias, sendo que a destinatária apenas teve



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

conhecimento da existência dessa carta em 09.11.2011, perdendo assim o direito de aquisição”.

**b)** Em 13.06.2011 outra das empresas do Grupo ... - "..., S.A." recebeu do empreiteiro que contratou para executar a empreitada de construção do Health Club do ... uma carta com vista à recepção definitiva da obra. A destinatária apenas tomou conhecimento da mesma em 09.11.2011. pelo que não pode enviar a lista de faltas dentro do prazo que tinha para o efeito, o que significa que não poderá mais responsabilizar o empreiteiro pelas mesmas; O mesmo sucedeu com as empreitadas de remodelação do Health Club ... no ... e do Health Club ... de ... com enormes prejuízos para a destinatária.

**c)** Em 16.05.2011, duas das empresas do Grupo ... - "..., S.A." e "... - Exploração Hoteleira e Imobiliária, S.A." foram notificadas pelo Ministério Público de ... do despacho de arquivamento de uma queixa-crime por estas apresentada em conjunto, no âmbito da qual as queixosas foram lesadas em 174,325.40 €. A referida notificação dava às denunciantes um prazo de 20 dias para requerer a abertura de instrução e se constituírem assistentes. No entanto, as referidas notificações apenas foram entregues as destinatárias em 28.10.2011.

**d)** Em 09.05.2011, a empresa do Grupo ... - "... - Imobiliária, S.A." foi notificada pela Câmara Municipal de ..., no âmbito de um processo de expropriação de um terreno de que a mesma é proprietária, e que se encontra em curso, do auto de tomada de posse administrativa, Esta notificação apenas foi entregue à destinatária em 28.10.2011.

**e)** Em 22.06.2011, a empresa do Grupo ... - "..., SA" foi notificada pela Câmara Municipal do ... para proceder no prazo de 10 dias ao corte e



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

remoção de vegetação no terreno de que é proprietária sito na Rua do ..., em ..., sob pena de ser condenada ao pagamento de uma coima que poderá chegar até aos 60.000,00 €. A destinatária apenas teve conhecimento desta notificação em 28.10.2011.

**f)** Em 22.06.2011, a empresa do Grupo ... - "... - Imobiliária, S.A." foi notificada pela Câmara Municipal da ... para proceder no prazo de 30 dias ao corte e remoção de vedação em 17 lotes de terreno de que é proprietária sites em Casal da ..., sob pena de ser condenada ao pagamento de uma multa que poderá chegar até aos 374,10 € por cada um dos lotes. A destinatária apenas teve conhecimento desta notificação em 28.10.2011.

**g)** Em 05.05.2011 a empresa do Grupo ... - "... - Sociedade Imobiliária, S.A." - recebeu da Câmara Municipal do ... uma notificação para pagamento de taxas de publicidade no montante de 1.539,12 € dentro do prazo de 30 dias. A referida notificação apenas foi entregue à destinatária em 28.10.2011.

**h)** Em 30.08.2011, a ... - SGPS, S.A., recebeu uma carta de ... que apenas foi entregue à destinatária em 09.11.2011, na qual informava, na qualidade de dirigente, das transacções efectuadas no 1º semestre de 2011 com as acções e obrigações da empresa. Idêntica comunicação foi recebida em 23.05.2011, de ... A ... é uma empresa cotada em Bolsa e, como tal, nos termos do artigo 447º do Código das Sociedades Comerciais é obrigada a ter esta informação”.

**1.2.11.** Que, “quando, no âmbito do inquérito, a trabalhadora arguida foi questionada sobre os factos atrás expostos, reconheceu o erro e justificou a sua atitude por não estar "em condições psicológicas para trabalhar e não ter apresentado baixa médica por problemas financeiros, bem sabendo que com essa atitude lesava a entidade patronal, causando sérios prejuízos à mesma,



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

situação da qual tinha plena noção, conforme a própria trabalhadora arguida assumiu em fase de inquérito”.

- 1.2.12.** Que, tal situação ocorreu por culpa exclusiva da trabalhadora arguida, que não cumpriu com zelo e diligência as funções que lhe competiam, comprometendo assim de forma irreversível as empresas em diversos assuntos de elevada responsabilidade. Estes factos, praticados de forma reiterada e continua, revelam por parte da trabalhadora arguida uma grave falta de profissionalismo e responsabilidade e originaram uma quebra de confiança da entidade patronal relativamente à trabalhadora arguida no que diz respeito ao cumprimento de funções que, não obstante não terem qualquer complexidade técnica, são de elevada importância pelas circunstâncias que o seu incumprimento pode trazer, sendo totalmente incompatível com a subsistência da sua relação contratual de trabalho com a empresa”.
- 1.2.13.** Que, “a trabalhadora arguida efectuou pedidos de adiantamentos de dinheiro de caixa no total de 324,50 €, alegadamente, para fazer face a despesas da empresa. O primeiro adiantamento de 60,00 € foi solicitado pela trabalhadora arguida já em 2010, o segundo no valor de 67,00 € foi solicitado em Maio de 2011 e os últimos três, nos montantes de 37,50 €, 100.00 € e 60,00 € em Junho último”.
- 1.2.14.** Que, “não obstante as múltiplas insistências efectuadas pelos trabalhadores responsáveis por esses caixas, e tendo já decorrido cerca de um ano desde o primeiro adiantamento efectuado, certo é que a trabalhadora arguida nunca apresentou as respectivas facturas/recibos para regularizar os adiantamentos que lhe foram entregues”.



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

- 1.2.15.** Que, “apenas em 3 de Novembro último, logo após a Administração da empresa ter tido conhecimento desses adiantamentos e confrontado a trabalhadora arguida com a falta de regularização dos mesmos, exigindo-lhe a apresentação das respectivas facturas/recibos, é que a mesma informou não saber onde os colocou e repôs as quantias em falta com dinheiro seu”.
- 1.2.16.** “Que era a trabalhadora arguida que competia provar que os adiantamentos de dinheiro que pediu se destinavam efectivamente a pagamento de despesas da empresa e não para seu uso pessoal, o que até à data não se verificou por falta de apresentação das respectivas facturas/recibos. Ou seja, até à data nunca foram apresentados quaisquer facturas/recibos por parte da trabalhadora arguida em nome da empresa que justificassem os diversos adiantamentos de dinheiro por esta solicitados ao longo do último ano, razão pela qual é convicção da entidade patronal que tal se destinou apenas a um financiamento particular da trabalhadora arguida”.
- 1.2.17.** Que, “se é certo que a trabalhadora arguida repôs esses valores com o seu próprio dinheiro, não o fez por sua iniciativa, pois não só demorou cerca de um ano desde o primeiro pedido de adiantamento para o fazer, como só o fez após ter sido interpelada pela administração exigindo a apresentação das facturas/recibos. Esta situação, não obstante, a final, não ter causado prejuízo para a empresa tendo em conta que a trabalhadora arguida devolveu o dinheiro que solicitou, causou uma quebra de confiança pelo incumprimento dos procedimentos previstos e implementados na empresa e mais uma vez revelou a falta de sentido de responsabilidade da trabalhadora arguida”.
- 1.2.18.** Que, “por outro lado, pretende a Entidade Patronal deixar ficar também ressalvada a falta de regularização de um pedido de adiantamento solicitado pela trabalhadora arguida em Janeiro de 2010 a outra empresa do Grupo ... (... - Imobiliária, S.A.) no valor de 1.968,00 € pago por meio de cheque n.º ...



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

sobre o BPI à ordem de ..., cujas circunstâncias de emissão e movimentação a entidade patronal não conseguiu ver devidamente esclarecidas no inquérito que precedeu o presente procedimento disciplinar”.

- 1.2.19.** Que, tendo decorrido praticamente dois anos desde a data em que a trabalhadora arguida pediu esse adiantamento certo é que até à data não obstante as múltiplas insistências e as sucessivas promessas da Trabalhadora Arguida, não foi apresentada qualquer factura/recibo”.
- 1.2.20.** Que, “durante o período de férias de outra trabalhadora do Grupo ... - ... - entre 16 de Agosto e 5 de Setembro último, foi furtado do interior da sua gaveta (que foi arrombada) um cofre com 130 00 € em moedas”.
- 1.2.21.** Que, “aquando do regresso de férias da referida trabalhadora no passado dia 6 de Setembro, foi a trabalhadora arguida que lhe veio entregar o referido cofre vazio, e referiu ter visto, num dia que inicialmente não soube especificar, pelas 08h00, a recepcionista ... com o aludido cofre na mão, tendo solicitado à ... que nada fosse divulgado porque o dinheiro seria repostos”.
- 1.2.22.** Que, “a trabalhadora ... impôs à trabalhadora arguida como condição para não divulgar o ocorrido não só que o dinheiro fosse repostos, como também que a pessoa que furtou o cofre se demitisse de imediato, tendo sido a própria Trabalhadora Arguida que entregou posteriormente à ... a quantia de dinheiro furtada do cofre, tendo solicitado novamente que não contasse nada a ninguém e insistido para que não falasse com a ... e que esta se iria demitir”.
- 1.2.23.** Que “esta última continuava a trabalhar o que levou a que a referida ... pressionasse a trabalhadora arguida no sentido daquela se demitir sob pena





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

de denunciar a situação. Até que em 15 de Setembro último a recepcionista ... já não compareceu para trabalhar não chegando a ter sido confrontada pela ... sobre o que se passou. A Trabalhadora Arguida informou a ... que, tal como combinado, a ... tinha-se demitido”.

**1.2.24.** Que, “o assunto estava aparentemente encerrado não fosse no passado dia 2 Novembro a ... ter-se deslocado aos escritórios da ... para falar com a ... e questioná-la sobre o verdadeiro motivo do seu afastamento de funções na empresa. Confrontada a trabalhadora arguida com a ... a primeira, só após muita insistência, afirmou ter visto a segunda a furtar o cofre, o que foi negado por esta. A trabalhadora arguida não apresentou nenhuma prova do que alegou ter visto e, das diligências de inquérito efectuadas, nada resulta nesse sentido, conforme veremos a seguir.”

**1.2.25.** Que, “de facto, ao contrário da trabalhadora arguida, que tinha conhecimento da existência do referido cofre por ter solicitado pelo menos uma vez adiantamentos de dinheiro à ... e esta ter tirado o mesmo do cofre à sua frente, a ... não tinha conhecimento da sua existência dada a inerência das suas funções, o afastamento físico do seu posto de trabalho do posto de trabalho da ... e o reduzido tempo em que estava a prestar serviços nos escritórios da ...”.

**1.2.26.** Que, “acresce ainda que, em sede de inquérito, a trabalhadora arguida “lembrou-se” da data em que alegadamente viu a ... a furtar o cofre - dia 31 de Agosto de 2011 entre as 08h00/08h15. Sucede que no registo de ponto da trabalhadora Arguida do dia 31 de Agosto de 2011 consta que a mesma entrou apenas às 09h00. Mais, ao contrário do que a trabalhadora arguida alegou - que a ... se havia demitido para que não se soubesse que havia furtado o cofre - esta nunca o fez”.



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

- 1.2.27.** Que, “efectivamente, foi a própria trabalhadora arguida que, extravasando o âmbito das suas competências, sem dar conhecimento prévio a ninguém numa situação clara de abuso de confiança, enviou um email à empresa “...” em nome e representação da ..., pedindo a substituição da ... por outra funcionária”.
- 1.2.28.** Que, “conforme a própria admitiu em sede de inquérito a trabalhadora arguida não estava autorizada nem mandatada por ninguém para enviar o referido email tendo mentido ao referir à ... que a ... havia apresentado demissão, quando havia sido a própria trabalhadora Arguida e pedir o seu afastamento de funções”.
- 1.2.29.** Que, “quer o cofre, quer o dinheiro furtado no interior do mesmo foram entregues à ... pela mão da própria trabalhadora arguida. Mais, ainda que se pudesse considerar que a história contada pela trabalhadora arguida tivesse de facto acontecido como esta relatou (o que já se demonstrou não ser verdade), não seria admissível que a mesma anísse contar uma série de mentiras destinadas a ocultar a verdade à entidade patronal de um crime ocorrido dentro do seu local de trabalho, do qual a sua entidade patronal foi vítima e de que a trabalhadora arguida seria testemunha”.
- 1.2.30.** Que, “a trabalhadora praticou, de forma intencional, culposa e consciente ilícitos disciplinares graves, que devem ser sancionados por aplicação de sanção disciplinar. O comportamento culposo da Trabalhadora Arguida, nomeadamente, a lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, o desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligencia devida das obrigações inerentes à sua função, o incumprimento das mesmas que originou graves consequências e ainda o abuso de confiança, constituem justa causa de despedimento nos termos previstos no artigo 351º do CT e são



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

incompatíveis com a subsistência da sua relação contratual, pelo que é intenção da entidade patronal proceder ao seu despedimento”.

- 1.3.** Na Resposta à Nota de Culpa, de 08.12.2011, a trabalhadora arguida afirma, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** Que, “a arguida admite que possam ter existido alguns esquecimentos, no que toca à correspondência, motivados pela sua situação de instabilidade psicológica e familiar, acto pelo qual desde logo se penalizou e responsabilizou”.
- 1.3.2.** Que, “quanto aos restantes factos não ocorreram como narrados na nota de culpa, não devendo ser assacada à arguida a responsabilidade, até porque a mesma devolveu todas as quantias integralmente”.
- 1.3.3.** Que, a arguida lamenta que a entidade patronal venha distorcer os factos, em detrimento da sua trabalhadora, de há vários anos. E que só agora deixou de servir, ficando absolutamente estupefacta e revoltada ao receber a presente Nota de Culpa”.
- 1.3.4.** Que, “o comportamento da trabalhadora não se enquadra nos fundamentos insertos no artigo 128º da Lei 7/2009, pelo que, não se verifica qualquer Justa Causa de despedimento, carecendo a Nota de Culpa de qualquer fundamento”.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1, da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992 obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para



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

proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o 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.

- 2.1.1.** Um dos considerandos da referida Diretiva refere que “... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento”.
- 2.1.2.** 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 direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, que 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.
- 2.3.** Na verdade, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de não ter distribuído pelos destinatários a correspondência da empresa, de falta de



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

regularização de pagamentos, na sequência de pedidos de adiantamento de dinheiro, de estar envolvida no furto do cofre da empresa e de ter, em nome da empresa, solicitado, via e.mail, a substituição de uma prestadora de serviços, sem poderes para o efeito.

- 2.4.** Além da trabalhadora arguida foram ouvidas 7 testemunhas indicadas pela empresa.
- 2.4.1.** Relativamente à correspondência provou-se que a trabalhadora arguida negligenciou a sua distribuição pelos destinatários, mas a empresa, apesar de o alegar, não apresentou prova testemunhal nem documental do prejuízo que tal situação lhe tenha causado.
- 2.4.2.** No que respeita à falta de regularização de pagamentos, na sequência de pedidos de adiantamento de dinheiro, que, segundo a empresa, ocorreram há um ano e há dois anos, além de também não ter ficado provada a sua utilização para fins particulares, certamente ocorreu já a prescrição do direito de exercer o poder disciplinar, conforme estabelece o n.º 1 do artigo 329º do Código do Trabalho.
- 2.4.3.** Quanto ao furto do cofre da empresa, esta não apresenta qualquer prova testemunhal ou documental que incrimine a trabalhadora arguida.
- 2.4.4.** No que concerne, ao e.mail, a solicitar a substituição de uma prestadora de serviços, ficou provado o envio desse e.mail por parte da trabalhadora arguida, sem poderes para o efeito, provando-se, também, que a trabalhadora arguida foi pressionada pela colega assistente de gestão de ativos imobiliários, para obter a demissão da referida prestadora de serviços, acusada pela trabalhadora arguida, do furto do aludido cofre, sob pena de



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

reportar o facto à Administração, o que veio a suceder. Desconhece-se qual foi o desfecho desta situação e se causou prejuízo à empresa.

- 2.5.** É de salientar que, o comportamento da trabalhadora arguida, embora merecedor de censura, deve ter em consideração o princípio da proporcionalidade entre a sanção disciplinar e a gravidade da infração e a culpabilidade do infrator, consagrado no n.º 1 do artigo 330º do Código do Trabalho.
- 2.6.** Assim, afigura-se, pelas razões expostas, que o empregador apesar de o alegar, não consegue demonstrar que o comportamento da trabalhadora arguida, seja de tal modo culposo e 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.
- 2.7.** Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., promovido pela ..., S.A., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.



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

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 16 DE JANEIRO DE 2012, COM OS VOTOS CONTRA DOS  
REPRESENTANTES DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE  
PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE  
PORTUGAL E CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL**