

PARECER N.º 564/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, 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 CITE-D/2530/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por comunicação eletrónica nos dias **20 e 28 de julho de 2022**, da entidade empregadora ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., 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. Não consta do expediente remetido à CITE o despacho de abertura de processo disciplinar.

1.3. No dia **11 de julho de 2022**, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora, por carta registada com aviso de receção, a nota de culpa nos termos da qual foi a mesma *dispensada de comparecer no local de trabalho até à conclusão do processo disciplinar*.

1.4. A nota de culpa foi elaborada nos termos que transcrevemos:

(...)

«1. A arguida é trabalhadora da ..., na Creche de que a Instituição é proprietária desde 27 de janeiro de 2020, detendo a categoria profissional de Auxiliar de Educação.

2.

a) No dia 7 de julho de 2022, a arguida foi convocada para uma reunião com a Direção Técnica da Instituição para preparação do ano lectivo de 2022/2023.

b. Na referida reunião, a arguida referiu que a Educadora ..., funcionária da mesma Instituição maltratava os bebés que lhe estão confiados.

c. A Direção Técnica informou a arguida que as alegações que fazia eram graves e que não reconhecia qualquer comportamento por parte da Educadora ... que consubstanciasse o crime de Maus-Tratos previsto no artigo 152º-A do Código Penal.

d. A arguida insistiu nas suas alegações e foi informada que deveria, aliás por imposição legal, apresentar queixa junto das autoridades públicas

competentes, Comissão de Proteção de Menores ou Polícia de Segurança Pública.

e. A arguida insistiu em afirmar que a Educadora ... maltratava os bebés, e que não permitia que a sua filha, utente da Creche, atualmente no Berçário, e que começará a frequentar a Sala de Aquisição da Marcha, fosse para a referida sala. Foi aconselhada pela Direção Técnica a retirar a filha da Creche.

f. Continuando as alegações de maus-tratos por parte da Educadora ..., foi, mais uma vez informada pela Direção Técnica da gravidade das alegações que podia constituir crime de injúria previsto no artigo 181º do Código Penal.

g. Mais uma vez foi informada que era seu dever apresentar queixa junto das autoridades competentes.

h. Por volta das 13 horas a Direção Técnica deu como terminada a reunião e iniciou o seu período de pausa para o almoço ausentando-se da Instituição.

i. Dez minutos mais tarde foi pedida, por telemóvel, a presença da Direção Técnica da Instituição, pela Educadora ..., porque a arguida proferiu as mesmas acusações de maus-tratos diretamente à Educadora ..., considerando esta que as alegações feitas pela arguida eram uma ofensa directa ao seu bom nome, direito protegido pelo artigo 33º da Constituição da República Portuguesa. Os factos aqui descritos ocorreram na hora da sesta dos bebés, adoptando a arguida um tom de voz alterado que resultou na impossibilidade de os bebés descansarem.

j. Acresce que os factos aqui descritos foram presenciados ou ouvidos pelas restantes funcionárias.

k. A Direção Técnica perante o sucedido e verificando que a situação era insustentável informou a arguida que estava dispensada de cumprir o restante horário de trabalho, o que permitia acalmar-se e verificar as acusações de que não tinha prova. Esta conversa foi presenciada pela Educadora ... A arguida respondeu que tinha o testemunho da Educadora ... que também tinha presenciado. A Educadora ... não se pronunciou. A Direção Técnica pediu mais uma vez que a arguida abandonasse as instalações de forma a acalmar-se. A arguida respondeu literalmente “só saio daqui demitida”. A Direção Técnica insistiu e a Arguida respondeu da mesma forma. A Direção Técnica suspendeu de imediato a Arguida e pediu que se ausentasse das instalações da Instituição.

l. Assim, de forma intencional, a Arguida violou o dever constante da alínea a) do nº 1 do artigo 128º do Código do Trabalho que se transcreve: “Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade. (...)»

1.5. Concluiu assim a entidade empregadora que “(...) a conduta da Arguida consubstancia justa causa de despedimento, nos termos da alínea b) c) e i) do nº 2 do artigo 351º do Código do Trabalho e na clausula 90ª do Contrato Coletivo celebrado para as ... e publicado no BTE nº ... de ...

1.6. A trabalhadora veio responder à nota de culpa, em **21 de julho de 2022**, por carta registada com aviso de recepção, impugnando-a de facto e de direito, refutando as acusações que lhe são dirigidas, e discordando dos factos que nela lhe são imputados, que traduzem, em seu entendimento, uma “*incompreensível distorção da verdade*”.

1.7. A trabalhadora refere que já no dia 27.04.2022 foi convocada para uma reunião com a Direcção Técnica na qual foi chamada à atenção pela Directora ... por estar a faltar devido às consultas com a sua filha e foi questionada se iria manter a amamentação porque sobrecarregava as colegas.

1.8. Com relevo refira-se que a trabalhadora declara na sua resposta que foi mãe no dia 29.04.2021, e esteve de licença de maternidade até 27.09.2021.

1.9. Mais refere a trabalhadora que nessa reunião alertou a Directora ... sobre “atitudes pouco pedagógicas” com as crianças executadas pela educadora ..., e que em momento algum referiu que se tratava de crime de maus-tratos.

1.10. A trabalhadora arguida apenas considera que as práticas perpetradas pela educadora ... não se coadunam com as práticas pedagógicas da entidade empregadora, cumprindo assim o seu dever de transmitir a informação à empregadora que detém o poder disciplinar e a obrigação de, querendo, tomar as diligências necessárias para garantir e salvaguardar a segurança e a saúde das crianças que tem à sua responsabilidade.

1.11. Refere a trabalhadora que perante a informação comunicada “(...) a Directora ... disse que era mentira pois nunca teve queixas das crianças ou dos pais (...)”.

1.12. No dia 07.07.2022, a trabalhadora foi chamada para uma reunião tendo-lhe sido transmitido que não poderia voltar ao seu local de trabalho, o berçário, bem para a sala de 1 ano de idade porque a sua filha iria ingressar nessa sala no próximo ano lectivo, razão pela qual a Directora ... referiu que não sabia onde iria coloca-la e que precisava de saber se a trabalhadora iria deixar de amamentar para fazer o horário das 08h00 às 17h00.

1.13. A trabalhadora arguida questionou a Directora ... se, na sequência das informações que lhe tinha dado na reunião de 27.04 teriam sido feitas algumas diligências, para apurar as atitudes que entende como *pouco pedagógicas* da educadora ..., ao que, refere a

arguida, a Directora ... se terá exaltado, referindo que era advogada e que sem provas e testemunhas poderia demitir com justa causa a arguida por acusar e caluniar uma colega de trabalho.

1.14. No mais, a trabalhadora apresenta a sua versão dos factos ocorrida nesse dia 07.07.2022, após a hora do almoço, e não 10 minutos conforme alegado na alínea i) da nota de culpa, entendendo que foi expulsa das instalações com a filha nos braços.

1.15. Refere ainda ter regressado para uma reunião no dia 11.07.2022, convocada no próprio dia para as 16h00 ou para o dia seguinte às 10h00, na qual refere ter sido pressionada para assinar a nota de culpa, o que acabou por fazer, tendo depois voltado para informar que “se sentiu pressionada e não queria assinar o documento”, e que por isso o devolvia, tendo a Directora ... rasgado o documento que arremessou para cima da trabalhadora arguida que entretanto saiu das instalações.

1.16. A trabalhadora arrolou uma testemunha.

1.17. Consta do expediente remetido à CITE a prestação de declarações aos factos ocorridos pelas seguintes testemunhas:

- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...

1.18. À excepção da testemunha ..., cujo depoimento foi prestado no dia 26.07.2022, todas as restantes testemunhas prestaram depoimento no dia 27.07.2022.

1.19. O processo vem instruído com os seguintes documentos:

- Nota de culpa enviada à trabalhadora;
- Atestado de amamentação da trabalhadora
- Comprovativo de levantamento de Carta Registada com Aviso de Recepção Com Nota de Culpa por ...
- Resposta à Nota de Culpa ...

- Depoimentos ...
- Depoimento ...
- Depoimento ...
- Depoimento ...
- Depoimento ...
- Depoimento ...
- Depoimento ...
- Comprovativo de envio de e- mail para a ... para consulta do processo

- tudo num total de 24 fls.

1.20. Com especial nota de que o processo disciplinar não se encontra numerado e rubricado, não existe, como referimos, despacho de abertura de processo disciplinar, e a última depoente ... coincide com a signatária da nota de culpa enviada à trabalhadora.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O processo foi remetido nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho. Neste pressuposto cabe à CITE, nos termos e para os efeitos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-lei n.º 76/2012 de 26 de março, diploma que aprova a sua Lei Orgânica atual, “emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental”.

2.2. 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 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.

2.3. 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;”.

2.4. Por outro lado, é jurisprudência uniforme 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 atividade profissional.

2.5. Em expressa correlação com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres, a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.

2.6. Ainda 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 se presume feito sem justa causa, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

2.7. Nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, “(...) 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.”

2.8. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador/a encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos na lei. Sendo que, neste contexto, a nota de culpa elaborada pela entidade empregadora delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar a prova realizada.

2.9. O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Assim, a presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.

2.10. 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.

2.11. Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (cf. artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

2.12. O n.º 2 do citado artigo 351º do citado Código do Trabalho, elenca, embora não taxativamente, comportamentos passíveis de constituir justa causa de despedimento, e em concreto, por referência à nota de culpa aqui em análise, refere que constituem justa causa de despedimento:

“(…)

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;

(…)

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;(…)”

2.13. Relativamente ao conceito de justa causa, refere o Acórdão do STJ de 06.03.2019, Processo n.º 14897/17.1T8LSB.L1.S1, disponível em www.dgsi.pt que : “ (...) O conceito de justa causa integra, segundo o entendimento generalizado tanto na doutrina, como na jurisprudência, três elementos: a) um elemento subjetivo, traduzido num comportamento culposo do trabalhador, por ação ou omissão; b) um elemento objetivo, traduzido na impossibilidade da subsistência da relação de trabalho; c) o nexó de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade. O referido conceito carece, em concreto, de ser preenchido com valorações. Esses valores derivam da própria norma e da ordem jurídica em geral. O legislador, no n.º 2, do art.º 351.º, do Código do Trabalho, complementou o conceito com uma enumeração de comportamentos suscetíveis de integrarem justa causa de despedimento. De qualquer forma, verificado qualquer desses comportamentos, que constam na enumeração exemplificativa, haverá sempre que

apreciá-los à luz do conceito de justa causa, para determinar se a sua gravidade e consequências são de molde a inviabilizar a continuação da relação laboral (...).”

2.14. Nas palavras de Monteiro Fernandes Monteiro, em Direito do Trabalho (8.^a Ed, Vol. I, p. 461), verificar-se-á “(...) a impossibilidade prática da manutenção do contrato de trabalho sempre que não seja exigível da entidade empregadora a manutenção de tal vínculo por, face às circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações pessoais e patrimoniais que ele implica, representem uma insuportável e injusta imposição ao empregador. Conforme jurisprudência do STJ (de entre outra, a acima citada), tal impossibilidade ocorrerá quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, porquanto a exigência de boa-fé na execução dos contratos (artigo 762.º do C.C.) reveste-se, nesta área, de especial significado, uma vez que se está perante um vínculo que implica relações duradouras e pessoais. Assim, sempre que o comportamento do trabalhador seja suscetível de ter destruído ou abalado essa confiança, criando no empregador dúvidas sérias sobre a idoneidade da sua conduta futura, poderá existir justa causa para o despedimento. Quanto ao nexo de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposo do trabalhador. Importa, também ter presente que o despedimento, determinando a quebra do vínculo contratual, é a mais gravosa das sanções, envolvendo a sua aplicação um juízo de adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infração – cfr. Artigo 367.º do CT”.

2.15. De forma abreviada, dir-se-á que, em concreto, “na justa causa de despedimento exige-se que o comportamento do trabalhador revista, em si e nas suas consequências, um grau de gravidade que, num juízo de proporcionalidade e/ou de justa medida, torne inexigível para a entidade empregadora a manutenção da relação laboral.” - Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 02/11/2015 disponível em www.dgsi.pt

2.16. Pelo que se impõe avaliar sempre se, perante os factos versados no âmbito do processo disciplinar, não seria suficiente a aplicação à trabalhadora de uma sanção disciplinar de índole meramente conservatória.

2.17. No caso em apreciação a trabalhadora vem acusada de ter violado o dever de respeito e tratamento do empregador, superiores hierárquicos, companheiros de trabalho e pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e urbanidade, previsto no

artigo 128º, nº1, al. a) do Código do Trabalho, na medida em que, no essencial, terá afirmado sem provas e testemunhas que a Educadora ... maltratava os bebés.

2.18. Consubstanciando este comportamento justa causa de despedimento por integrarem a previsão das alíneas b), c) e i) do nº 2 do artigo 351º do Código do Trabalho.

2.19. Compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em causa no presente processo, salienta-se que é **dever das entidades empregadoras** comprovar, sem margem para dúvidas, que estão a agir em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação em função da parentalidade, ao pretenderem sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os.

2.20. E, nomeadamente, que através de prova carreada para o processo disciplinar possam ilidir a presunção que decorre do artigo 63º, n.º 2 do Código do Trabalho.

2.21. Considerando na sua globalidade o processo disciplinar, e a prova dele constante, sem atendermos a quaisquer irregularidades que o mesmo possa padecer, consideramos que estão em causa duas versões dos factos ocorridos no dia 07.07.2022, corroboradas – ambas - pelos depoimentos prestados pelas testemunhas ..., ..., ... e ... e ..., sendo que, quanto a nós, o depoimento prestado pela testemunha ... peca pela parcialidade de concentrar na mesma pessoa a depoente e a arguente do próprio processo disciplinar, podendo, de resto, este conflito de interesses vir a suscitar em sede própria a nulidade dos atos praticados.

2.22. Como temos defendido, a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa está dependente da prova do nexos causal entre a prática da infração disciplinar, tal como configurada pela entidade empregadora, o respetivo grau da culpa da trabalhadora e a impossibilidade de manutenção da relação laboral, pelo que será sempre imperativa a demonstração inequívoca de que a trabalhadora adotou as condutas que lhe são imputadas e que aquela conduta, culposa, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2.23. É, por isso, nosso entendimento que, no caso concreto, dos factos, tal como configurados na nota de culpa, e a prova que instrui o processo disciplinar, **nada nos**

permite antecipar uma relação de causa-efeito entre a conduta da trabalhadora e um putativo cenário de imediata impossibilidade da subsistência da relação de trabalho.

2.24. Nas palavras de Monteiro Fernandes in “Direito do Trabalho”, 13ª Ed., pág. 559, “não se trata, evidentemente, de uma impossibilidade material, mas de uma inexigibilidade, determinada mediante um balanço *in concreto* dos interesses em presença – fundamentalmente o da urgência da desvinculação e o da conservação do vínculo (...). Basicamente, preenche-se a justa causa com situações que, em concreto (isto é, perante a realidade das relações de trabalho em que incidam e as circunstâncias específicas que rodeiem tais situações), tornem inexigível ao contraente interessado na desvinculação o respeito pelas garantias de estabilidade do vínculo (termo apostado ao contrato, sanções disciplinares conservatórias).”

2.25. A justa causa de despedimento, segundo João Leal Amado in “Contrato de Trabalho”, 2ª Ed., pág. 383, assume um “... carácter de infracção disciplinar, de incumprimento contratual particularmente grave, de tal modo grave que determine uma perturbação relacional insuperável, isto é, insuscetível de ser sanada com recurso a medidas disciplinares não extintivas”.

2.26. E de tal sorte que, face à vocação de perenidade subjacente à relação de trabalho, apenas se justifica o recurso à sanção expulsiva ou rescisória que o despedimento configura, quando se revelarem inadequadas para o caso as medidas conservatórias ou correctivas, representando a continuidade do vínculo laboral uma insuportável e injusta imposição ao empregador em função do princípio da proporcionalidade. (Ac. da Relação de Lisboa de 23.04.2018, disponível em www.dgsi.pt)

2.27. Como se decidiu no Ac. do STJ de 06.02.2008, acessível in www.dgsi.pt, “a aferição da não exigibilidade para o empregador da manutenção da relação de trabalho, deve, aquando da colocação do problema em termos contenciosos, ser perspectivada pelo tribunal com recurso a diversos tópicos e com o devido balanceamento entre os interesse na manutenção do trabalho, que decorre até do postulado constitucional ínsito no art.º 53.º do Diploma Básico, e da entidade empregadora, o grau de lesão de interesses do empregador (que não deverão ser só de carácter patrimonial) no quadro da gestão da empresa (o que inculca também um apuramento, se possível, da prática disciplinar do empregador, em termos de se aquilatar também da proporcionalidade da medida sancionatória imposta,

principalmente num prisma de um tanto quanto possível tratamento sancionatório igualitário), o carácter das relações entre esta e o trabalhador e as circunstâncias concretas – quer depoentes a favor do infractor, quer as depoentes em seu desfavor – que rodearam o comportamento infraccional.”

2.28. Sendo que, na referida ponderação não poderá deixar de se atender que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, conforme dispõe o nº 1 do art.º 330º, pelo que se impõe ponderar, a cada caso, se será suficiente a aplicação ao/à trabalhadora de uma sanção disciplinar de índole conservatória.

2.29. Citando ainda, e de novo, Monteiro Fernandes (Idem, pág. 580), “a ideia de que o despedimento constitui uma saída de recurso para as mais graves «crises» de disciplina – justamente aquelas que, pela sua agudeza, se convertem em crises do próprio contrato – implica que o uso de tal medida seja balanceado, face a cada caso concreto, com as restantes reacções disciplinares disponíveis. A justa causa só pode ter-se por verificada quando – repete-se – não seja exigível ao empregador o uso de medida disciplinar que possibilite a permanência do contrato.”.

2.30. É neste contexto que entendemos que não foi apresentada prova bastante e sólida de que as condutas imputadas à arguida constituem comportamentos culposos que, pela sua gravidade e consequências, também não provadas diga-se, tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

2.31. E, por isso, concluímos que, no caso concreto, a entidade empregadora não ilide a presunção a que se refere o artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, e que, na ponderação entre, por um lado, o princípio constitucional da segurança no emprego (art.º 53º da CRP) e, por outro, a lesão dos interesses do empregador, tal como configurados no único elemento de que dispomos, e que é a nota de culpa, o despedimento se revela aqui uma sanção manifestamente desproporcional.

2.32. Entendemos igualmente que a entidade empregadora não comprova que os factos imputados à trabalhadora são culposos, e que pela sua que, pela sua gravidade e consequências, tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, e por isso subsumíveis às alíneas b), c) e i) do nº 2 do art.º 351º.

2.33. Acresce também o importante facto de desconhecermos o registo de infrações disciplinares da trabalhadora arguida, facto que pode e deve depor a seu favor na decisão a tomar e que, quanto a nós, não foi devidamente ponderado para entidade empregadora.

2.34. A sanção disciplinar de despedimento deve ser aplicada apenas em situações de crise mais graves, de perturbação da relação de trabalho insuperáveis, em que uma sanção conservatória da relação de trabalho não se mostre adequada, o que pelas razões que deixámos expostas, é nossa firme convicção, não se verifica no caso em apreço.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE **opõe-se ao despedimento com justa causa** da trabalhadora ..., promovido pela ..., uma vez que não ilidindo a presunção a que se refere o 63º, nº 2 do Código do Trabalho, não se consideram afastados os indícios de que despedimento possa em concreto constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 17 DE AGOSTO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)