



## PARECER N.º 105/CITE/2011

**Assunto:** Parecer prévio 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 501 – DL/2011

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 8.06.2011, a CITE recebeu da mandatária da empresa ..., Lda., pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora lactante, com a categoria profissional de Empregada de Copa, ...
- 1.2. Da nota de culpa, comunicada à trabalhadora em 10.05.2011 constam as seguintes alegações que se transcrevem:

*“1.º A arguida presta a sua actividade profissional na sede da empresa, exercendo as funções de empregada de copa e encontrava-se de licença por maternidade que terminou no dia 4 de Maio de 2011.*

*2.º Na semana anterior ao término da licença, a arguida foi falar pessoalmente com o sócio-gerente da empresa e pediu que lhe estabelecessem um horário de acordo com a amamentação.*

*3.º O sócio-gerente concordou e propôs que ela entrasse 1 hora mais tarde de manhã e outra hora mais tarde à noite, uma vez que o marido da arguida chegaria a casa a partir das 18 horas e já poderia ficar com o bebé até à saída desta do emprego.*

*4.º Tendo o sócio gerente chegado à conclusão e proposto como melhor horário para a arguida das 12h às 15 h e das 20h às 23horas.*

*5.º No dia 4 de Maio de 2011, a arguida apresentou-se ao serviço às 10 horas da manhã e o sócio-gerente disse-lhe que conforme o que haviam acordado, deveria comparecer ao serviço apenas às 12horas, pois tinha sido esse o horário convencionado de acordo com a amamentação, pelo que deveria regressar por volta dessa hora para prestar serviço.*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

6.º Nesse dia a arguida não voltou a comparecer, faltando ao trabalho injustificadamente.

7.º No dia seguinte voltou a não comparecer, faltando injustificadamente ao trabalho.

8.º No dia 4 de Maio, a Entidade Patronal recebeu uma carta da arguida onde esta propõe que seja praticado o seguinte horário: “das 9.00 às 15.00h e das 18.30 às 21.00h”, o que não foi atendido pela entidade patronal porque não servia os interesses da arguida, uma vez que não previa o gozo das horas da amamentação, nem servia os interesses da entidade patronal pois a sua actividade é restauração e o serviço da copa só trabalha perto da hora de almoço, nunca poderia ter início às 9 horas.

9.º No dia 6 de Maio de 2011, a arguida voltou a apresentar-se ao trabalho às 10 horas, desta vez acompanhada de um homem que ficou parado do lado de fora, junto á porta de entrada do restaurante.

10.º Como o sócio gerente não se encontrava, entrou no restaurante, retirou a chave do armazém e levou-a para fora, sem qualquer autorização, foi fardar-se e voltou já fardada para comparecer ao serviço.

11.º Quando o sócio gerente regressou, disse-lhe novamente que o horário de entrada era às 12 horas e a arguida começou aos gritos dizendo que dali não saía e que ia fazer o horário que queria.

O sócio-gerente tentou acalmá-la e explicar-lhe que não podia fazer aquele horário e a arguida continuou aos gritos, de braços levantados, encostando o corpo e empurrando em tom de ameaça,

13.º A arguida exaltava-se cada vez mais, apesar de lhe ser pedido para ter calma, continuava aos gritos na cara do sócio gerente dizendo-lhe "eu daqui não saio, seu filho da mãe, seu cabrão", acabando por dar um forte encontrão ao sócio gerente, tendo este saído dali rapidamente para o resultado não ser pior.

14.º Nisto a arguida pega no telefone e liga para a pessoa que estava do lado de fora da porta e um dos seus colegas de trabalho levou-a para a porta da cozinha do restaurante, onde compareceu a pessoa que estava lá fora, acabando por não entrar.

15.º A polícia compareceu no local poucos minutos depois e tomou conta da ocorrência.

16.º Os comportamentos culposos da arguida, atenta a sua gravidade e consequências, quebraram a relação de confiança subjacente ao contrato de trabalho, impossibilitando completamente a subsistência do vínculo laboral e



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*constituindo justa causa de despedimentos nos termos do art. 351.º n.º 1, e n.º 2 al. a) e i) do Código de Trabalho.*

*Termos em que deve promover-se o despedimento da arguida, devendo esta, querendo, apresentar a sua defesa por escrito no prazo de 10 dias úteis, juntando documentos e requerendo outras diligências probatórias pertinentes, nos termos do disposto no art. 355.º Código Trabalho.”*

**1.3.** Da resposta à nota de culpa consta o que se transcreve:

*“1º A nota de culpa a que se responde contém uma descrição dos factos que não corresponde ao que efectivamente se passou.*

*2º A arguida, anteriormente ao nascimento da sua filha, trabalhava as horas que fossem necessárias, com grande colaboração, facto que não minimamente reconhecido pela arguente.*

*3º Naturalmente que na actual situação a arguida não tem a mesma disponibilidade, sobretudo no horário nocturno, porquanto tendo a criança pouco mais de quatro meses necessita de cuidados e acompanhamento da mãe para além da amamentação, sendo certo que a arguida não pode contar com o pai da menor para tomar conta desta. (ao contrário do que é afirmado na nota de culpa).*

*4º Por este motivo a arguida solicitou que o período de amamentação fosse acordado no final do segundo período de trabalho.*

*5º Mesmo não havendo acordo quanto ao facto de a amamentação ser no final do segundo período de trabalho, esta sempre teria de existir repartida numa hora por cada período de trabalho, sobre as 40 horas semanais.*

*6º Acontece que o sócio-gerente, ao contrário do que consta na nota de culpa mandou a arguida entrar às 11h30 e às 19h30, o que implicaria um número superior ao legal.*

*7º Somente após a comunicação do Sindicato a arguente alterou as horas de entrada para as 12 horas e para as 20 horas.*

*8º A arguida, ao contrário do que é referido no art. 11º não começou aos gritos nem disse que ia "fazer o horário que queria", apresentou-se para trabalhar com uma testemunha, para se salvaguardar sobre o impedimento de entrar ao serviço e prova deste.*

*9º Muito menos ameaçou o sócio-gerente empurrando-o.*

*10º Ao invés, quem a empurrou para fora do estabelecimento foi este e o sobrinho*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*tendo esta chamado a polícia por conselho da ACT.*

*11º Quem insultou e ameaçou a arguida foi a entidade patronal na pessoa do seu sócio-gerente e o sobrinho, esta pretendia explicar o que lhe fora dito na ACT mas não a deixaram, empurrando-a para fora do estabelecimento.*

*12º A arguida solicitou a intervenção da CITE no sentido de esclarecer e emitir parecer a respeito do seu horário, parecer que as duas partes aguardam.*

*13º Caso o parecer emitido por esta entidade seja, tal como o da ACT, favorável à arguida, a aplicação de qualquer sanção, mormente a de despedimento, é ilegítima.*

*14º Pretendendo a arguente, com o presente processo disciplinar, assegurar que mesmo em caso de o parecer ser desfavorável à empresa, a arguida é, efectivamente, despedida.*

*15º Finalidade da sua recusa em aceitar o horário proposto.*

*16º Desde já se faz notar que a sociedade que emite a procuração não é a entidade patronal da arguida, questionando-se a legitimidade desta outra sociedade para o exercício do poder disciplinar.*

*De acordo com o que se acaba de expor deverá o presente processo disciplinar ser arquivado.*

*Testemunhas:*

*...”*

**1.4.** Do presente processo disciplinar constam, para além das peças processuais supra mencionadas, os seguintes elementos:

- Procuração, de 6.05.2011;
- Contrato de trabalho a termo certo, de 5.06.2008;
- Horário de trabalho referente ao mês de Setembro de 2010;
- Carta da trabalhadora, de 3.05.2011;
- Declaração médica, de 6.04.2011;
- Carta da empresa, de 23.05.2011;
- Quatro autos de declarações.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.1.** A Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Directiva é expressamente referido que: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual directa em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adoptar medidas de protecção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*
- 2.2.** É, pois, jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias<sup>1</sup> que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º 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.
- 2.3.** Em sintonia 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 protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias<sup>2</sup>.
- 2.4.** Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro,<sup>3</sup> determina uma especial protecção no despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida,

<sup>1</sup> Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00).

<sup>2</sup> Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

<sup>3</sup> O Código do Trabalho transpõe para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho, 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), nos termos da alínea o) do artigo 2.º Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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. Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental se presume feito sem justa causa.

- 2.5. Compete à CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, emitir o parecer referido.
- 2.6. O procedimento para despedimento por facto imputável a trabalhador encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos<sup>4</sup>. A nota de culpa delimita o objecto 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 infracções indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar a prova realizada.
- 2.7. 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.
- 2.8. A trabalhadora vem, em síntese, acusada de desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores e da 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, em virtude não ter comparecido ao trabalho às 12.00h, conforme teria sido alegadamente acordado entre as partes, por motivo de dispensa para amamentação, e de ter, em virtude da impossibilidade de iniciar o seu trabalho às 10.00h, respondido “*aos gritos na cara do sócio gerente dizendo-lhe “eu daqui não saio, seu filho da mãe, seu cabrão”, acabando por dar um forte encontrão ao sócio gerente, tendo este saído dali rapidamente para o resultado não ser pior*”.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

A nota de culpa refere, ainda, a ocorrência de duas faltas injustificadas, nos dias 4.05.2011 e 5.05.2011.

**2.9.** Assim, dos elementos que compõem o processo, e da acusação que é dirigida à trabalhadora, resultam os seguintes factos:

**2.9.1.** A trabalhadora foi contratada em 5.06.2008, para desempenhar funções de empregada de copa.

Em Setembro de 2010, mês que precede o início da ausência da trabalhadora, esta praticou um horário de trabalho com início às 10.00h ou às 10.30h, um intervalo entre as 14.00h ou as 14.30h e as 19.00h ou as 19.30h, e término às 22.40h ou 23.00h, praticado em grupos de seis dias consecutivos.

**2.9.2.** Em 3.05.2011, a trabalhadora enviou carta dirigida à entidade empregadora, informando-a sobre a dispensa para amamentação pretendida, e na qual indicava um único período de duas horas, a gozar das 21.00h às 23.00h.

**2.9.3.** Em 4.05.2011, a trabalhadora apresentou-se para trabalhar às 10.00h, e uma vez que a entidade empregadora, alegadamente, havia acordado a sua entrada às 12.00h, informou-a que deveria regressar àquela hora. Nesse dia faltou, alegadamente, de forma injustificada, o mesmo acontecendo no dia 5.05.2011.

**2.9.4.** No dia 6.05.2011, a trabalhadora apresentou-se para trabalhar às 10.00h, e quando o sócio gerente lhe referiu que a sua entrada era às 12.00h, alegadamente, *“começou aos gritos dizendo que dali não saía e que ia fazer o horário que queria”, “continuou aos gritos, de braços levantados, encostando o corpo e empurrando em tom de ameaça”, “continuava aos gritos na cara do sócio gerente dizendo-lhe “eu daqui não saio seu filho da mãe, seu cabrão”, acabando por dar um forte encontrão ao sócio gerente, tendo este saído dali rapidamente para o resultado não ser pior”*.

**2.9.5.** *“A polícia compareceu no local poucos minutos depois e tomou conta da ocorrência.”*

---

<sup>4</sup> Artigos 339.º, 351.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.  
RUA VIRIATO, N.º 7 – 1.º, 2.º E 3.º PISOS, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217803700 • FAX: 217960332 / 217801203 • E-MAIL: [cite@cite.gov.pt](mailto:cite@cite.gov.pt)



**2.9.6.** Nos dias 4.05.2011 e 5.05.2011 faltou injustificadamente ao trabalho.

**2.10.** Perante os factos descritos, é necessário esclarecer, em primeiro lugar, que de acordo com o previsto no n.º 3 do artigo 47.º do Código do Trabalho, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

Neste sentido, e na falta de acordo, como se afigura ser o caso, a dispensa para amamentação terá de ser gozada em dois períodos distintos.

No entanto, e no que respeita à determinação desses períodos, a CITE, nos termos do Parecer n.º 51/CITE/2009, concluiu, por unanimidade dos seus membros, que: *“Na falta de acordo, e dentro dos condicionalismos legais referidos, deve atender-se ao horário indicado pela trabalhadora como o adequado para o exercício do direito que reclama.*

*Não permitir à mãe trabalhadora lactante determinar em que período da manhã e da tarde pretende proceder à amamentação poderá conduzir a uma situação de inviabilização do exercício do direito da mãe trabalhadora a amamentar, no interesse da criança, respeitando o seu ritmo biológico. (...).*

**2.10.1.** Sendo este o entendimento da CITE, no caso em análise, a determinação dos períodos para amamentação pela entidade empregadora não se afigura legítima, e nesse sentido, a alegada desobediência da trabalhadora não está comprovada uma vez que a trabalhadora só está obrigada a cumprir ordens e instruções do empregador que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias (alínea e) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho).

**2.11.** Quanto ao comportamento da trabalhadora descrito na nota de culpa, há ainda que atender ao seguinte:

**2.11.1.** Dos depoimentos juntos ao processo resulta que a testemunha da trabalhadora, a folhas 20 do processo afirma *“(...) que no dia 6 de Maio, cerca das 11 horas, estava a sair da segurança social e passou na rua de trás do restaurante quando viu a ... e o patrão a discutir. Viu o patrão a empurrar a ... e a ... disse que não ia sair, e o patrão dizia que a hora de entrar não era aquela hora, mas a ... achava que devia entrar à hora que costuma entrar.”*; *“Veio outra pessoa, que é sobrinho do patrão e empurrou*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*a ... para fora e fechou a porta.”; “A testemunha foi chamar pessoalmente a polícia que foi ao restaurante tomar conta da ocorrência.”.*

Dos depoimentos das três testemunhas da entidade empregadora, a folhas 21 a 26 do processo, designadamente no depoimento do sobrinho do sócio gerente, colega da trabalhadora afirma-se que “ (...) o Sr. ... disse à ... que teria que começar às 12 horas e ela gritava dizendo que não ia embora, que ia fazer o horário que queria, apontando-lhe com o dedo na cara, muito agressiva, tendo empurrado o sócio gerente duas vezes.”; “O segundo empurrão foi mais violento, o que levou o depoente a intervir e a dizer à ... para esperar lá fora (...)”; “Refere que em momento algum a empurrou ou agrediu (...)”; “(...) sobre que expressões a arguida disse ao sócio gerente, a testemunha respondeu que disse algo do género “tu não mandas, eu faço o horário que quero”, “seu filho da mãe”, “seu cabrão”, sempre com o dedo na cara do gerente, dando-lhe o segundo empurrão de tal modo violento que o fez recuar alguns passos para trás.”.

O cozinheiro e o empregado de balcão, ambos colegas da trabalhadora, afirmam ter presenciado o mesmo alegado comportamento da trabalhadora no que respeita aos empurrões e às expressões verbais proferidas.

**2.12.** No que se refere às alegadas duas faltas injustificadas, as mesmas não são indicadas na nota de culpa como motivo para a impossibilidade da manutenção da relação laboral, atenta a redacção do artigo 16.º da nota de culpa.

**2.13.** Aluda-se, ainda, ao facto de, tendo sido invocada pela entidade empregadora a intervenção da polícia, não se encontrar junta ao processo cópia do documento do qual conste essa ocorrência.

**2.14.** Refira-se que, nos termos da lei, 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.

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



**2.15.** Na análise do preenchimento dos requisitos de justa causa importa aludir ao entendimento expresso pelos nossos tribunais superiores e pela doutrina. Refira-se, assim, a título exemplificativo, o que a este respeito se profere no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 30.09.2009 (Processo n.º 09S623)<sup>5</sup>: *O artigo 396.º n.º 1 do Código do Trabalho de 2003 – aqui aplicável<sup>6</sup> – define o conceito de “justa causa” de despedimento, promovido pela entidade patronal, como o “...comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”. (...)*

*Assim – e tal como já acontecia no regime anterior – a transcrita noção legal de “justa causa” pressupõe a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:*

- um comportamento culposo do trabalhador, violador dos deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, que seja grave em si mesma e nas suas consequências;*
- um nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.*

*Na ponderação sobre a gravidade da culpa e das suas consequências, importará considerar o entendimento de um “bonus pater familias”, de um “empregador razoável”, segundo critérios de objectividade e de razoabilidade, em função das circunstâncias de cada caso em concreto.*

*Por outro lado, cabe dizer que o apuramento da “justa causa” se corporiza, essencialmente, no segundo elemento acima referenciado: impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação de trabalho.*

*Relativamente à interpretação desta componente “objectiva” da justa causa, continua a ter plena validade o entendimento firmado no regime anterior:*

- a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral deve ser reconduzida à ideia de “inexigibilidade” da manutenção vincuística;*
- exige-se uma “impossibilidade prática”, com necessária referência ao vínculo laboral em concreto;*
- e “imediata”, no sentido de comprometer, desde logo e sem mais, o futuro do contrato.*

<sup>5</sup> Acórdão disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>6</sup> O normativo sobre noção de justa causa de despedimento é, no Código do Trabalho de 2009, o artigo 351.º, n.º 1. Este artigo é o aplicável ao caso em análise e comporta a mesma redacção do seu antecessor referido no Acórdão citado.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*Para integrar este elemento, torna-se necessário fazer um prognóstico sobre a viabilidade da relação contratual, no sentido de saber se ela contém ou não, a aptidão e idoneidade para prosseguir a função típica que lhe está cometida (cf. Lobo Xavier in “Curso de Direito do Trabalho”, páginas 490 e segs.). (...)*

*É dizer, em suma:*

- que o conceito de justa causa pressupõe sempre uma infracção, ou seja, uma violação, por acção ou omissão, de deveres legais ou contratuais, nestes se incluindo os deveres acessórios de conduta derivados da boa fé no cumprimento do contrato;*
- é sobre essa actuação ilícita que deve recair um juízo de censura ou de culpa e a posterior ponderação sobre a viabilidade de subsistência, ou não, do vínculo contratual. (...)*

Em sentido idêntico, refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 31.10.2007 (Processo n.º 07S2885)<sup>7</sup> que: (...) *a determinação em concreto da justa causa resolve-se pela ponderação de todos os interesses em presença, face à situação de facto que a gerou. Há justa causa quando, ponderados esses interesses e as circunstâncias do caso que se mostrem relevantes – intensidade da culpa, gravidade e consequências do comportamento, grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, carácter das relações entre as partes -, se conclua pela premência da desvinculação.*

*Por conseguinte, o conceito de justa causa liga-se à inviabilidade do vínculo contratual, e corresponde a uma crise contratual extrema e irreversível.*

- 2.16.** Como se concluiu no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 9.12.2008 (Processo n.º 0845580)<sup>8</sup>: *Conforme jurisprudência unânime (crf., por todos, os Ac. STJ, de 25.9.96, in CJ STJ, 1996, T 3º, p.228 e Ac. RC de 21.01.97, CJ 1997, T 1º, p. 30) e entendimento generalizado da doutrina, a existência de justa causa do despedimento depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:*
- um de natureza subjectiva, traduzido num comportamento culposo do trabalhador;*
  - e, outro, de natureza objectiva, que se traduz na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho e na existência de nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.*

<sup>7</sup> Acórdão disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>8</sup> Acórdão disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*Quanto ao primeiro dos requisitos - comportamento culposo do trabalhador - o mesmo pressupõe um comportamento (por acção ou omissão) imputável ao trabalhador, a título de culpa (e não necessariamente de dolo), que viole algum dos seus deveres decorrentes da relação laboral.*

*É, também, necessário que o comportamento assuma gravidade tal que, segundo critérios de objectividade e razoabilidade, determine a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral, devendo para o efeito atender-se aos critérios previstos no art. 396º, n.º 2, do CTº, que impõe que se atenda ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes. Quanto à impossibilidade prática de subsistência da relação laboral, a mesma verifica-se por deixar de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento da relação laboral, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, de tal modo que a subsistência do vínculo laboral representaria uma exigência desproporcionada e injusta, mesmo defronte da necessidade de protecção do emprego, não sendo no caso concreto objectivamente possível aplicar à conduta do trabalhador outras sanções, na escala legal, menos graves que o despedimento. Diz Monteiro Fernandes, in *Direito do Trabalho*, 8ª Ed, Vol. I, p. 461, que se verificará 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 (artº 762º 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 susceptível 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.*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*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 infracção – cfr. art. 367º do CT.<sup>10</sup>*

- 2.17.** De acordo com a jurisprudência supra referida, impõe-se verificar que o comportamento adoptado pela trabalhadora decorre, inequivocamente, de um desentendimento entre si e a entidade empregadora quanto à determinação dos períodos para amamentação, que datam, de acordo com a nota de culpa, desde a semana anterior ao término da licença, que se verificou a 4.05.2011.
- 2.18.** Em rigor, conforme referido no ponto 2.10. do presente parecer, à entidade empregadora não cabe, exclusivamente, o direito a decidir o período para amamentação, e na falta de acordo tal determinação cabe à trabalhadora, que deve comunicar essa intenção ao empregador com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa.
- 2.19.** Neste sentido, e no caso em análise, assume especial relevância o facto de o horário estabelecido pela entidade empregadora ter inviabilizado, na prática, o exercício do direito à amamentação.

A trabalhadora confrontou-se, assim, no dia 4.05.2011, com a imposição de um horário diverso daquele que praticava, por lhe ter sido determinado um período para a amamentação que não indicou, sem que, de imediato pudesse reagir de modo a ver reconhecida essa sua pretensão, e restando-lhe, apenas, a alternativa que adoptou de se informar dos seus direitos, designadamente junto da CITE, e exigi-los pessoalmente, a fim de não incorrer em ausências injustificadas.

Perante tal factualidade, é necessário referir que, como atrás se explicou “a determinação em concreto da justa causa resolve-se pela ponderação de todos os interesses em presença, face à situação de facto que a gerou. Há justa causa quando, ponderados esses interesses e as circunstâncias do caso que se mostrem

<sup>9</sup> Actual artigo 351º, n.º 3 do Código do Trabalho de 2009.

<sup>10</sup> Actual artigo 330º do Código do Trabalho de 2009.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*relevantes – intensidade da culpa, gravidade e consequências do comportamento, grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, carácter das relações entre as partes –, se conclua pela premência da desvinculação.”<sup>11</sup>*

Afigura-se, neste sentido, que tal circunstância poderá consubstanciar uma atenuante do comportamento, alegadamente ocorrido em 6.05.2011, e caracterizado por uma situação de eventual *stress*, que se reconhece possa ter desencadeado o alegado comportamento desadequado, mas que decorre num contexto em que a trabalhadora não teria de aceitar a ordem que inviabilizava o direito que reclamava, e que se consubstancia num bem jurídico constitucionalmente protegido.

**2.20.** Em face do exposto, e de acordo com a nota de culpa, conclui-se que o enquadramento factual caracteriza-se pela tentativa do exercício do direito à amamentação, pelo que não é inequívoco que, no quadro de gestão da empresa, e atendendo ao grau de lesão dos interesses do empregador e à relação entre as partes e entre a trabalhadora e os seus colegas, tais comportamentos tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral. Assim sendo, afigura-se não estarem reunidos os requisitos para a existência de justa causa para o despedimento, tendo em atenção o princípio da proporcionalidade da sanção disciplinar, nos termos e de acordo com o previsto no n.º 1 do artigo 330.º e n.ºs 1 e 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho).

**2.21.** Por último, informa-se que, nos termos previstos no artigo 60.º do Código do Trabalho, durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança, desde que comprovada essa necessidade por atestado médico, a trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, devendo-lhe ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

---

<sup>11</sup> Consultar, a título exemplificativo, alguma jurisprudência referente à ponderação da gravidade de actos de natureza idêntica aos analisados no processo no que respeita às expressões verbais alegadamente utilizadas pela trabalhadora, designadamente, a constante do Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 16.02.2000, Processo 99S255, e a constante do sumário do Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 14.03.1986, Processo 001292.



### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE é desfavorável ao despedimento da trabalhadora lactante ..., por considerar que não foi observado o princípio da proporcionalidade da sanção disciplinar a aplicar, e, nesse sentido, conclui que a entidade empregadora não ilidiu a presunção legal que define que o despedimento por facto imputável a trabalhadora lactante se presume feito sem justa causa, conforme o n.º 2 do artigo 63º do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 4 DE JULHO DE 2011**