

## PARECER N.º 274/CITE/2016

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por facto que lhe é imputável, 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho

Processo n.º 866 – DL/2016

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu a 18.05.2016 da empresa ..., 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 63.º n.º 1 e n.º 3, alínea a), do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12.02.
- 1.2. A entidade empregadora dedica-se à atividade de apoio social, explorando um ... e ...
- 1.3. A trabalhadora foi admitida ao serviço da empregadora a 11.03.2013, exercendo as funções de assistente ...
- 1.4. Em 23.02.2016, a trabalhadora foi notificada da nota de culpa que refere que a mesma esteve de Licença de Maternidade de 19 de janeiro a 19 de junho de 2015, por nascimento da filha.
- 1.5. É mencionado na nota de culpa que a trabalhadora solicitou dispensa para amamentação em 20.06.2015 e foi-lhe atribuído o horário das 10h00 às 13h00 e das 14h00 às 17h00.

- 1.6.** E que, quando a filha da trabalhadora atingiu o ano de idade, esta informou que continuava a amamentar e pretendia a dispensa para amamentação.
- 1.7.** Mas que, entretanto, a entidade empregadora teve de proceder à reestruturação das tarefas e turnos, e concedeu à trabalhadora o período de amamentação das 10h00 às 11h00 e das 15h00 às 16h00, afixando os novos horários.
- 1.8.** Mais se refere na nota de culpa que, no dia 02.02.2016, antes de iniciar o novo horário, a trabalhadora enviou um e-mail referindo não concordar com a alteração do horário e que iria usufruir das 2 horas para amamentação das 13h00 às 14h00 e das 17h00 às 18h00, pelo que foi convocada para reuniões, que ocorreram em 3 e 4 de fevereiro de 2016, mas manteve a sua posição e a entidade empregadora manteve o novo horário.
- 1.9.** A trabalhadora terá continuado a ausentar-se do trabalho das 13h00 às 14h00 e das 17h00 às 18h00 para amamentar, desobedecendo ilegitimamente às ordens da entidade empregadora e causando prejuízos, uma vez que a sua ausência ao trabalho naqueles períodos desorganiza os serviços da mesma.
- 1.10.** Também é referido na nota de culpa que, como a entidade patronal comunicou à trabalhadora que esta atitude de desobediência era passível de instauração de processo disciplinar com vista ao seu despedimento e que não justificou legalmente que continuava a amamentar a filha, a mesma apresentou no dia 04.02.2016 um “atestado de doença” referindo que a trabalhadora amamenta a filha de 11 meses de idade, sendo que a menina já tem mais de um ano de idade.

- 1.11.** Refere ainda a entidade empregadora, na nota de culpa, que, no dia 08.02.2016, recebeu uma carta registada da trabalhadora com outro “atestado de doença” atestando que a menor é alimentada à mama pela mãe, normalmente, das 08h30 às 09h30, das 13h00 às 14h00, das 17h00 às 18h00, a partir das 19h00 e durante a noite, sendo conveniente adaptar o seu horário de trabalho ao ciclo de amamentação da criança para benefício desta.
- 1.12.** Entende a entidade empregadora que, nada impedindo que o horário de amamentação possa ser alterado, não resultando daí qualquer problema para a criança, e que tal já deve ter acontecido muitas vezes, até porque as crianças com um ano de idade já são também alimentadas com alimentos sólidos, e que a atitude da trabalhadora só se explica por teimosia e por pretender um conflito com a empregadora, não lhe obedecendo e desrespeitando-a e pretendendo causar-lhe prejuízos, com o fim de ser despedida e inscrever-se no Fundo de Desemprego e auferir o respetivo subsídio.
- 1.13.** Alega ainda a empregadora, na nota de culpa, que a trabalhadora dá a entender não querer trabalhar pois esteve de baixa médica de 30/10/2015 a 13/01/2016.
- 1.14.** Mais é referido na nota de culpa que a trabalhadora, desde que voltou ao trabalho, tem procurado situações de conflito com a empregadora provavelmente com o intuito de ser despedida e seguidamente socorrer-se de um processo judicial para obter pelo menos, o subsídio de desemprego, não se importando com os prejuízos causados à entidade empregadora, nem tendo em conta os seus deveres de obediência; de respeitar e tratar o empregador, os/as superiores hierárquicos/as, os/as companheiros/as de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade; comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade; realizar o trabalho com zelo e diligência;

cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução ou disciplina, bem como à segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias; promover ou executar atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

- 1.15.** Termina a empregadora referindo que, os factos praticados pela trabalhadora integram um comportamento culposos que, pela sua gravidade e consequência, tornam imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, constituindo justa causa de despedimento.
- 1.16.** A trabalhadora veio apresentar a sua defesa, referindo que o atestado médico tem aposta a data de 04.01.2016 e não a data de 04.02.2016, sendo que a filha fez um ano de idade em 19.01.2016.
- 1.17.** Refere ainda a trabalhadora que a ordem da entidade empregadora no que respeita ao período de amamentação era ilegal e por isso não estava obrigada a cumpri-la.
- 1.18.** Segundo a empregadora, em virtude de terem acontecido novos factos passíveis de procedimento disciplinar posteriores à nota de culpa e considerando as imprecisões desta, enviou, em 01.04.2016, nova nota de culpa à trabalhadora, que a rececionou em 04.04.2016.
- 1.19.** A empregadora refere que o intervalo das 13h00 às 14h00 corresponde à pausa para almoço de todos/as os/as trabalhadores/as.
- 1.20.** Mais é mencionado que, apesar da entidade empregadora, após as reuniões referidas em 1.8., ter mantido o novo horário, a trabalhadora ausentava-se para amamentar das 13h00 às 14h00 e das 17h00 às 18h00, desobedecendo ilegitimamente às ordens.

- 1.21.** Refere ainda, na nova nota de culpa, que a trabalhadora provocou conflitos com os/as colegas, sendo que no dia 22.03.2016 recusou-se a assinar o recibo de vencimento de fevereiro porque não queria o pagamento em duodécimos uma vez que havia sido entregue declaração nesse sentido; e que, confrontada por uma colega que alegava não ter recebido a mencionada declaração, continuou a trabalhadora a insistir com modos verbalmente agressivos.
- 1.22.** Mais é referido na nota de culpa que a trabalhadora não é diligente e cumpridora na execução das suas tarefas e serviços, apesar de chamada à atenção.
- 1.23.** Aliás, refere-se na nota de culpa que, no dia 22.03.2016, a coordenadora deparou-se com restos de comida e fruta em más condições debaixo do armário da copa e ao retirar o frigorífico do local habitual, debaixo deste, havia lixo de alguns dias e tinha sido a trabalhadora a efetuar tais limpezas, pelo que, no dia 23.03.2016, havia uma epidemia de formigas e foi a coordenadora quem fez a limpeza tendo chamado a trabalhadora para ver que estavam a limpar e a mesma terá respondido que nem sempre tem tempo para fazer todas as tarefas, porém, segundo a empregadora, a trabalhadora não tinha deixado qualquer registo desse facto e as outras colegas fazem essas tarefas dentro do horário.
- 1.24.** A trabalhadora veio responder à nova nota de culpa, em 19.04.2016, alegando que não há factos novos e que devem estar enunciados precisa e concretamente os factos imputados ao/à trabalhador/a não bastando a reprodução abstrata e genérica de disposições legais ou uma descrição em termos vagos e imprecisos.
- 1.25.** Mais alega a trabalhadora que, a partir de 02.02.2016, começou a praticar o horário das 11h00 às 13h00 com período de amamentação

das 13h00 às 14h00 e das 14h00 às 17h00 com período de amamentação das 17h00 às 18h00, o que lhe causou prejuízos.

- 1.26.** Em 09.05.2016, a entidade empregadora, por carta, propõe à trabalhadora pôr termo ao processo disciplinar desde que a mesma aceite praticar o horário das 11h00 às 14h00 e das 16h00 às 19h00 e cumpra com diligência e brio profissional as suas tarefas, mas não obtém resposta.
- 1.27.** Foi elaborado relatório final no processo disciplinar, concluindo o instrutor do mesmo haver justa causa para o despedimento visto terem sido provados os factos praticados pela trabalhadora violadores dos seus deveres de obediência; de respeitar e tratar o empregador, os/as superiores hierárquicos/as, os/as companheiros/as de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade; comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade; realizar o trabalho com zelo e diligência; cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução ou disciplina, bem como à segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias; promover ou executar atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da

República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

- 2.2.** 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 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 excecionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.3.** 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;"
- 2.4.** 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 parentalidade 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.

- 2.5.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que “o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”, que é esta Comissão, conforme Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março”.
- 2.6.** É de salientar que, nos termos do artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho, “sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, 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 (...)”, à CITE.
- 2.7.** A falta de solicitação deste parecer implica, de acordo com a alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho a ilicitude do despedimento por iniciativa do empregador.
- 2.8.** Ainda no âmbito da especial proteção no despedimento, o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho determina 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.



- 2.9.** Nos termos do disposto no artigo 350.º do Código Civil, 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 o despedimento é justificado.
- 2.10.** Compete à CITE, nos termos da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei nº 76/2012, de 26 de março, emitir parecer, no âmbito do qual averigua a objetividade da fundamentação apresentada pela entidade empregadora, através da análise das razões concretas que motivaram a intenção de despedimento, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da maternidade.

### **III – ANÁLISE**

- 3.1.** A exigência de parecer da CITE, no quadro da proteção no despedimento de trabalhadora lactante, visa sobretudo prevenir e evitar a prática da discriminação. Assim, à CITE compete em primeira linha, diante dos elementos disponíveis no processo disciplinar, averiguar se os mesmos revelam que o eventual despedimento radica em tratamento discriminatório, sendo que, quando o motivo justificativo patente no processo disciplinar constituir uma discriminação, compete-lhe igualmente emitir opinião sobre a existência ou não de justa causa.
- 3.2.** A trabalhadora vinha acusada de não cumprir com o novo período de amamentação estipulado pela entidade empregadora, ausentando-se do trabalho das 13h00 às 14h00 e das 17h00 às 18h00 para amamentar, desobedecendo, assim, ilegitimamente às ordens da entidade

empregadora e causando prejuízos, uma vez que a sua ausência ao trabalho naqueles períodos desorganiza os serviços da mesma.

- 3.3.** Mais entende a entidade empregadora que, nada impede que o horário de amamentação possa ser alterado, não resultando daí qualquer problema para a criança, e que tal já deve ter acontecido muitas vezes, até porque as crianças com um ano de idade já são também alimentadas com alimentos sólidos, e que a atitude da trabalhadora só se explica por teimosia e por pretender um conflito com a empregadora, não lhe obedecendo e desrespeitando-a e pretendendo causar-lhe prejuízos, com o fim de ser despedida e inscrever-se no Fundo de Desemprego e auferir o respetivo subsídio.
- 3.4.** Ora, sabe a entidade empregadora, pelo menos desde o dia 08.02.2016 (data em que rececionou o atestado médico), que a menor era alimentada à mama pela mãe, normalmente, das 08h30 às 09h30, das 13h00 às 14h00, das 17h00 às 18h00, a partir das 19h00 e durante a noite, e que era conveniente adaptar o seu horário de trabalho ao ciclo de amamentação da criança para benefício desta; não podendo a empregadora afirmar que nada impede que o horário de amamentação possa ser alterado, não resultando daí qualquer problema para a criança, e que tal já deve ter acontecido muitas vezes, até porque as crianças com um ano de idade já são também alimentadas com alimentos sólidos.
- 3.5.** No âmbito da legislação portuguesa, entre outros direitos, foi instituído o direito à dispensa diária para amamentação ou aleitação, gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador (n.º 3 do artigo 47.º do Código do Trabalho).

- 3.6.** Nos termos previstos no n.º 1 do artigo 48.º do Código do Trabalho, para efeitos de dispensa para amamentação a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o/a filho/a, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do/a filho/a.
- 3.7.** De acordo com o n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho, a dispensa para amamentação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.
- 3.8.** A dispensa para a amamentação deve concretizar-se em dois períodos distintos, no máximo de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado entre trabalhadora e empregador.
- 3.9.** 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.
- 3.10.** Com efeito, é à mãe (trabalhadora) que cabe indicar os períodos em que irá realizar essa amamentação, no respeito pelo seu ritmo biológico e pelo da criança, assim se justificando essa prevalência.
- 3.11.** Não se aceita, em caso de falta de acordo, a prevalência do horário indicado pela entidade empregadora, que corresponderia a não permitir à mãe trabalhadora lactante determinar em que período pretende proceder à amamentação, inviabilizando o exercício do seu direito a amamentar.
- 3.12.** Neste sentido se tem orientado a jurisprudência dos tribunais portugueses.

**3.13.** Em sentença proferida pelo Tribunal do Trabalho de Viseu, de 24.10.2012, proferida no Processo n.º 909/11.6TTVIS, decidiu-se o seguinte:

*"A dispensa de trabalho é um direito da trabalhadora (enquanto mulher) de amamentar, que a beneficia, como beneficia a criança. É a mulher quem sabe qual o horário de amamentação, e a mãe quem se encontra em melhor posição de interpretar as necessidades do filho. É um facto notório e da experiência comum que corpo da mulher altera-se quando se encontra a amamentar, dando sinal, de quando se encontra pronto para dar de mamar. Por outro lado, o vínculo biológico e emocional que se forma entre a mãe e o filho quando este é amamentado, faz com que os ritmos de ambos se compatibilizem.*

*Assim, é a mãe quem sabe qual o horário que melhor se compatibiliza com as necessidades da amamentação, não competindo à entidade patronal fixar unilateralmente um horário para o efeito, e muito menos recusar o horário proposto pela trabalhadora."*

**3.14.** Também no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 8.05.2012, proferido no Processo n.º 263/06.8TTCSC.L1.S, se refere que:

*"Como refere Catarina Carvalho (A proteção da Paternidade e da Maternidade no novo Código do Trabalho, RDES, 2004, ano XLV, pág. 41 e sgs.), na falta de acordo entre entidade patronal e trabalhadora parece que não poderá, de modo algum, ser o empregador a fixar estes períodos de acordo com as conveniências da empresa.*

*Como refere nesse estudo, citado também por Júlio Vieira Gomes (Direito do Trabalho, Vol. I, pág. 447) "(...) a alimentação da criança não pode secundarizar-se em função dos interesses empresariais".*

*Daqui decorre que o horário de trabalho estabelecido pelo empregador há de respeitar as necessidades de amamentação do lactante, sofrendo as compressões que se imponham, de acordo com o regime fixado (...).*

*Na ausência de acordo entre as partes, a Autora tinha direito à dispensa diária de dois períodos distintos, cada um deles com a duração máxima de 1 hora.*

*E esses períodos terão de respeitar as necessidades de amamentação da criança, sob pena de se frustrar a finalidade para que essas dispensas são concedidas. (...)*

*Não é por acaso que na secção do CT referente à proteção da parentalidade (...) se definem a maternidade e a paternidade, como "valores sociais eminentes" (...).".*

- 3.15.** Atenta a prevalência, na falta de acordo, do horário definido pela trabalhadora, não estava esta obrigada a cumprir o horário fixado pela entidade empregadora, não lhe devendo, por isso, obediência, mostrando-se tal alteração de horário, unilateralmente feita pela entidade empregadora, contrária aos direitos e garantias da trabalhadora, sendo, por isso, a sua desobediência legítima.
- 3.16.** Neste contexto, a trabalhadora não incorreu no imputado ilícito de desobediência injustificada, por não se ter apresentado ao serviço nos intervalos de amamentação fixados no horário por si definido, não podendo concluir-se (como faz a entidade empregadora sem que tal conclusão decorra de quaisquer factos) que a atitude da trabalhadora só se explica por teimosia e por pretender um conflito com a empregadora, não lhe obedecendo e desrespeitando-a e pretendendo causar-lhe prejuízos, com o fim de ser despedida e inscrever-se no Fundo de Desemprego e auferir o respetivo subsídio.
- 3.17.** Da mesma forma, é absolutamente destituída de fundamento a conclusão de que a trabalhadora deu a entender não querer trabalhar pois esteve de baixa médica de 30/10/2015 a 13/01/2016.

- 3.18.** Na primeira nota de culpa, além da questão dos horários, a trabalhadora vinha acusada de procurar situações de conflito com a empregadora provavelmente com o intuito de ser despedida e seguidamente socorrer-se de um processo judicial para obter pelo menos, o subsídio de desemprego, não se importando com os prejuízos causados à entidade empregadora, nem tendo em conta os seus deveres.
- 3.19.** Ora, a acusação imputada deve estar circunstanciada, em termos concretos e não genéricos, de modo a permitir ao/à trabalhador/a saber a que concreta situação se reporta a entidade empregadora, pois, de outra forma, põe em causa o exercício do direito de defesa.
- 3.20.** No caso em análise verifica-se que, nesta parte, não estão concretamente identificados quaisquer factos concretos alegadamente praticados pela trabalhadora.
- 3.21.** Na segunda nota de culpa, já são imputados à trabalhadora a prática de factos concretos, alegando a empregadora, que a trabalhadora:
- no dia 22.03.2016 recusou-se a assinar o recibo de vencimento de fevereiro e que teve modos verbalmente agressivos;
  - no dia 22.03.2016 não efetuou devidamente a limpeza e no dia 23.03.2016 foi feita a limpeza pela coordenadora que a chamou à atenção e terá respondido que nem sempre tem tempo para fazer todas as tarefas, mas não havia qualquer registo desse facto e as outras colegas fazem as tarefas dentro do horário.
- 3.22.** Quanto à alegada recusa em assinar o recibo de vencimento de fevereiro e a ter tido modos verbalmente agressivos, embora do processo disciplinar conste, a fls. 83, um e-mail que refere que a trabalhadora se recusou a assinar o recibo, a mesma veio, na resposta à nota de culpa, dizer que tal não é verdadeiro, pelo que a conclusão da

prática da infração em causa carecia de melhor prova, face à presunção expressa no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

- 3.23.** Quanto a não ter efetuado devidamente a limpeza, embora do processo disciplinar conste, a fls. 80, um relato de uma trabalhadora nesse sentido, importa considerar que o mesmo relato afirma que havia outros/as trabalhadores/as responsáveis pela limpeza em causa, não podendo concluir-se pela imputação à trabalhadora, nos termos em que a nota de culpa o faz.
- 3.24.** Acresce que, na resposta à nota de culpa, a trabalhadora veio impugnar tais factos, pelo que a conclusão da prática da infração em causa carecia de melhor prova, face à presunção expressa no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho.
- 3.25.** Deve concluir-se que não resulta que a trabalhadora tenha adotado qualquer comportamento subsumível a alguma das alíneas do n.º 3 do art. 396.º do Código do Trabalho, ou seja, capaz de configurar violação de deveres contratuais, de modo a recair sobre a mesma um juízo de censura, muito menos em termos de impossibilitar a manutenção da relação laboral, importando fazer notar que não basta a verificação de um comportamento objetivo do/a trabalhador/a.
- 3.26.** Tal comportamento tem que ser-lhe imputável a título de dolo ou negligência grave, para poder integrar justa causa de despedimento.
- 3.27.** Independentemente da condição de lactante, por força do princípio constitucional da segurança no emprego, o despedimento é a *ultima ratio* das sanções disciplinares, só sendo aceite pelo nosso sistema jurídico quando nenhuma outra sanção, das permitidas pelo sistema, se

mostre suficiente para repor o equilíbrio na relação e sanar a crise contratual.

- 3.28.** Atenta a condição de lactante, impunha-se ainda fazer prova suscetível de ilidir a presunção expressa no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, o que não foi feito.
- 3.29.** Do exposto, resulta que a entidade empregadora não provou que a trabalhadora tenha praticado qualquer ilícito disciplinar.

#### **IV – CONCLUSÃO**

De acordo com o que antecede, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora ..., por considerar que o mesmo comporta indícios de discriminação em virtude da lactância, uma vez que a entidade empregadora ..., não demonstrou que a motivação para proceder à aplicação da sanção mais gravosa, o despedimento, é alicerçada em factos devidamente esclarecidos que consubstanciem um comportamento que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a manutenção do vínculo laboral.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE OITO DE JUNHO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**