

## PARECER N.º 40/CITE/2010

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, 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 145 – DP/2010

### I – OBJECTO

1.1. A CITE recebeu, em 25 de Fevereiro de 2010, um pedido de parecer prévio ao despedimento de ..., trabalhadora puérpera na ..., Lda, nos termos referidos em epígrafe.

1.2. A trabalhadora foi admitida ao serviço em 17 de Dezembro de 2007 para o desempenho de funções inerentes à categoria de Engenheira ... e na área da qualidade e certificação dos campos de produtores da entidade empregadora.

1.3. Da nota de culpa, datada de 20 de Janeiro de 2010, notificada à trabalhadora em 22 de Março de 2010, consta que:

1.3.1. *Nomeadamente, constituem tarefas da trabalhadora:*

*Realizar visitas a todos os agricultores associados;*

*Fazer um cadastro de todos os agricultores, no que toca aos tipos de culturas, tipos de solos, localizações, sementeiras, rotações e históricos;*

*Fazer o acompanhamento de cada agricultor de acordo com o planeamento central, na preparação dos solos, nas sementeiras, nos tratamentos fitossanitários e nas colheitas;*

*Programar as sementeiras e colheitas com os sócios, quanto à sua disponibilidade e capacidade, aos tipos e áreas de terreno de cada um e quanto às datas.*

*Além do acompanhamento das culturas junto de cada agricultor, a trabalhadora:*

*Ajuda a implementar a produção integrada;*

*Faz o levantamento das necessidades de formação e organiza a formação dos agricultores na aplicação de produtos fitofarmacêuticos, acompanhando a aplicação dos mesmos;*

*Informa e controla a aplicação de Boas Práticas Agrícolas e a implementação do plano HACCP-campo;*

*Faz recolha de amostras de factores de produção e do produto acabado;*

*Acompanha e é supervisionada por técnicos da ...;*

*Implementa e acompanha a certificação (pela empresa certificadora ...).*

*Dada a especificidade técnica das funções desempenhadas, a trabalhadora agia com grande autonomia, não sendo o seu trabalho alvo de regulares verificações.*

*Por outro lado, a trabalhadora interagiu e comunicava directamente com os interlocutores externos, sem passar pelo crivo da administração.*

*A confiança recíproca existia e permitiu tudo o que se veio a verificar.*

*A entidade patronal é uma empresa onde desde o seu início se tem vindo a implementar a certificação e a qualidade, sendo que a referida trabalhadora foi recrutada pela sua experiência nas referidas áreas.*

**1.3.2.** *Em 23 de Dezembro de 2009, estando a trabalhadora em férias, na sequência de diversas comunicações de pessoas externas à empresa, veio a gerência apurar que grande parte das tarefas que a mesma técnica deveria ter desempenhado durante todo o ano de 2009 não foram cumpridas nem sequer minimamente.*

**1.3.3.** *Designadamente:*

*Não elaborou durante o ano de 2009 quaisquer registos ou cadernos de campo;*

*Não foi elaborado, pelo que não existe, plano de sementeiras/colheitas para o próximo trimestre.*

*Não foram obtidos os certificados de formação feita em 2008/2009 pelos agricultores, por falta de conclusão dos respectivos processos, apesar*

*de a trabalhadora ter sempre dado a entender que tudo estava a correr normalmente;*

*A formação que deveria ter sido feita em 2009/2010 também ficou pendente por a trabalhadora não lhe ter dado seguimento, de acordo com informação obtida através da Escola ...;*

*Deveria ter sido encomendado um equipamento (queimador) durante o mês de Novembro de 2009, e só em 17 de Dezembro foram dadas informações ao possível fornecedor, sem que a encomenda tivesse sido feita;*

*As certificações Global Gap e Clube Produtores ..., para os produtos batata e cenoura não foram feitas porque a trabalhadora nunca chegou a marcar as visitas da entidade certificadora ....*

*A falta desta certificação Global Gap impede que, quer os agricultores quer a empresa, possam exportar os seus produtos.*

*A empresa não se encontra, neste momento, certificada, com todas as consequências económicas, presentes e futuras, que isso implica.*

*Toda a situação só veio a ser apurada porque, estranhando a falta de resposta às solicitações que, desde o início do ano, eram feitas à trabalhadora, as empresas e instituições certificadoras, de auditoria e de formação e os clientes supermercados acabaram por entrar em contacto directo com a administração da entidade patronal, mostrando depois todos os contactos que fizeram ao longo do ano, sem resposta por parte da trabalhadora ou com respostas dilatórias.*

*Para além de não ter desempenhado as tarefas acima referidas, a trabalhadora manteve até ao último momento uma versão segundo a qual tudo estaria feito, embora, por dificuldades informáticas sempre diferentes, não conseguisse transmitir o trabalho feito aos seus destinatários.*

*Em reuniões havidas durante o ano com a gerência e outros responsáveis, internos e externos à empresa, sempre manteve que o trabalho estava a ser feito normalmente, sem atrasos.*

*Nunca referiu estar sobrecarregada ou necessitar de ajuda.*

*Confrontada finalmente no início de Janeiro corrente com a situação criada e com a respectiva gravidade para os negócios e o futuro da*

*empresa, mostrou-se pouco interessada e até quase inconsciente das consequências dos seus actos.*

*Usou finalmente o seu estado de gravidez para se justificar, sendo certo que não esteve nem está doente.*

*As consequências para a empresa são gravíssimas.*

*Estão em causa:*

*A exportação;*

*A possibilidade de se candidatar a subsídios;*

*O prestígio junto dos clientes internos mais importantes e no mercado em geral;*

*A inclusão nas listas de empresas e produtos certificados.*

*Todas as omissões e atitudes da trabalhadora acima descritas, para além de todas as implicações ao nível económico e financeiro ao nível da própria sobrevivência da empresa, determinam a perda do capital confiança perante os seus clientes, o que não se pode continuar a admitir e urge pôr fim.*

*Os factos descritos são mais do que suficientes para se proceder ao despedimento da trabalhadora com justa causa, já que, pela sua gravidade, consequências e carácter culposos tornam imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.*

*Na verdade, estes factos integram as previsões legais das al. d) e e) do n.º 2 do art. 351.º do Código do Trabalho, consistentes no desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe está confiado e na lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa.*

- 1.4.** O processo remetido à CITE pela entidade empregadora é composto ainda pelos seguintes documentos:
  - Cópia do contrato de trabalho celebrado entre a empresa e a trabalhadora;
  - Cópia de 5 e-mails e de uma carta, recebidos na empresa, remetidos pelas seguintes entidades: ...; ...; ... e ....
  
- 1.5.** A trabalhadora não apresentou resposta à nota de culpa.

- 1.6. Em 15 de Março de 2010, a entidade empregadora remeteu *e-mail* à CITE, juntando ao processo o comprovativo da recepção da nota de culpa pela trabalhadora, em 22 de Janeiro de 2010.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O n.º 1 do artigo 10.º 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, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez, referindo o n.º 2 que, no caso de despedimento de uma trabalhadora especialmente protegida, deve o empregador justificar devidamente tal medida por escrito.
- 2.2. Um dos considerandos da referida Directiva refere que o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.
- 2.3. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias<sup>1</sup> que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º 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 (reformulação).

---

<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.

- 2.4.** Cumprindo o desígnio da norma comunitária, a legislação portuguesa contempla especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental<sup>2</sup>, nomeadamente ao consignar que o despedimento das/os referidas/os trabalhadoras/es, por facto que lhes seja imputável, se presume feito sem justa causa.
- 2.5.** Assim, nos termos dos números 1 e 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, o despedimento de trabalhadora grávida, 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 e o despedimento por facto que lhes seja imputável presume-se feito sem justa causa.
- Desta forma, e por força da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, compete à CITE emitir o referido parecer, pelo que se torna necessário avaliar se, no caso *sub judice*, se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configura uma prática discriminatória por motivo de maternidade.
- 2.6.** Dispõe o n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho que (...) *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* e acrescenta o n.º 3 do mesmo preceito que *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 se mostrem relevantes.*
- 2.7.** Ora, a trabalhadora é acusada de ter praticado factos que alegadamente integram as previsões legais contidas nas alíneas d) e e) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho, designadamente por, através da sua

---

<sup>2</sup> Considerando 27. e artigo 16.º da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho.

conduta, ter manifestado *desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe está confiado* e por ter lesado interesses patrimoniais sérios da empresa.

- 2.8.** No caso em análise, a entidade empregadora alega que a trabalhadora não terá desempenhado *grande parte* das suas tarefas, designadamente, por não ter elaborado, durante o ano de 2009, quaisquer registos ou cadernos de campo; por não ter elaborado plano de sementeiras/colheitas para o próximo trimestre; por não ter obtido os certificados de formação realizada em 2008/2009 pelos agricultores; por não ter dado seguimento à formação a realizar em 2009/2010; por não ter encomendado um equipamento (queimador), em Novembro de 2009, e por não ter marcado visitas da entidade certificadora ... para os produtos batata e cenoura.
- 2.9.** A CITE, ao analisar o processo *sub judice*, verifica que o expandido na nota de culpa não é comprovado de forma suficientemente individualizada nem circunstanciada no tempo ou através da prova documental apresentada. Na verdade, apenas é alegado mas não demonstrado, por qualquer meio, que a trabalhadora não tenha elaborado quaisquer registos ou cadernos de campo durante o ano de 2009, bem como que não tenha elaborado *plano de sementeiras / colheitas para o próximo trimestre*.
- 2.10.** Do mesmo modo, no que se refere ao alegado dever de a trabalhadora encomendar um *equipamento (queimador) durante o mês de Novembro de 2009*, afigura-se igualmente não existir qualquer demonstração desse facto, o mesmo acontecendo relativamente à imputação nos termos da qual a trabalhadora não terá dado seguimento à *formação que deveria ter sido feita em 2009/2010*.
- 2.11.** No que se refere às restantes acusações, destaca-se o seguinte:
- Relativamente à alegada falta de certificação para os produtos batata

e cenoura, refere a entidade arguente que tal situação se deve ao facto de a trabalhadora arguida *nunca (ter) chegado a marcar as visitas da entidade certificadora*. Ora, na verdade, os *e-mails* remetidos pela empresa certificadora foram dirigidos para o correio electrónico da entidade empregadora e não para o da trabalhadora, o que leva a crer que a arguida apenas poderia tomar conhecimento do conteúdo caso lhe fossem entregues ou reencaminhados.

Todavia, num dos documentos pode ler-se que a visita a realizar pela Associação ..., durante o mês de Novembro, à exploração *foi por várias vezes adiada pela técnica de exploração ..., tendo a ... os registos telefónicos das várias comunicações realizadas por parte do técnico da ... no sentido de marcar a visita*.

Ora, por si só, esta informação parece denunciar ter havido agendamento de reuniões, ficando por saber qual o motivo do adiamento.

- No que concerne à documentação necessária para elaboração de relatório final e emissão de certificados de formação, verifica-se, através de *e-mail* remetido em Maio de 2009, para o correio electrónico da entidade empregadora e para o da trabalhadora, que, embora alguma documentação tivesse sido entregue, a ... solicitou alguns documentos, quer na referida data, quer por *e-mail* de 13 de Janeiro de 2010.

No entanto, embora no último *e-mail* a empresa formadora aluda a outras comunicações dirigidas à trabalhadora, a verdade é que as mesmas não integram o processo pelo que não é viável conhecer o seu conteúdo.

- 2.12.** Ora, no primeiro caso, afigura-se não decorrer inequivocamente do processo que a trabalhadora não tenha elaborado os documentos tal como lhe competia, o que aliás é admitido pela entidade empregadora ao referir na nota de culpa que *a trabalhadora manteve até ao último momento uma versão segundo a qual tudo estaria feito, embora, por dificuldades informáticas, sempre diferentes, não conseguisse transmitir o trabalho feito aos seus destinatários*.



**2.13.** No que se refere ao segundo caso, se, por um lado, no decurso da análise do processo, nos deparamos com alguma desorganização da entidade empregadora, que se consubstanciou, designadamente, na falta de envio de documentação importante para entidades externas, ao longo do ano de 2009, falta esta da qual apenas em 23 de Dezembro de 2009, alegadamente, terá tido conhecimento e que refere como sendo competência da trabalhadora; por outro lado afigura-se não ser a arguida a única pessoa incluída no referido procedimento uma vez que todos os *e-mails* das diversas entidades foram remetidos para o correio electrónico da entidade empregadora.

**2.14.** De salientar que a entidade empregadora referencia documentos, designadamente contactos de diversas entidades desde o início do ano e *respostas dilatórias* da trabalhadora, sem que os últimos integrem o processo disciplinar.

**2.15.** Na verdade, a prova documental não é suficientemente elucidativa no sentido de evidenciar que os factos imputados à trabalhadora tenham decorrido por sua actuação ou omissão e da leitura a nota de culpa não permite concluir que obrigações deveria a trabalhadora, temporalmente, ter cumprido.

**2.16.** Acresce que a trabalhadora foi contratada para exercer funções sob autoridade e direcção da entidade empregadora, tal como decorre do estipulado no contrato de trabalho, o que faz pressupor a faculdade de o empregador poder emitir ordens e instruções com vista ao cumprimento da actividade laboral.

Ora, embora a entidade empregadora refira que a trabalhadora exerce a sua actividade com *grande autonomia, não sendo o seu trabalho alvo de regulares verificações*, o que naturalmente decorre da confiança estabelecida entre as partes, a verdade é que não é suficiente o empregador alegar eximir-se do seu poder directivo, designadamente das *regulares verificações*, para justificar o conhecimento apenas em 23

de Dezembro de 2009 sobre factos que defende terem ocorrido durante todo esse ano.

**2.17.** Com efeito, não é possível concluir, de forma inequívoca, quais os documentos que a trabalhadora não elaborou, bem como qual motivo pelo qual não terá, ou mesmo a própria empresa, dado sequência a solicitações de diversas entidades.

De facto, a nota de culpa, peça fundamental do libelo acusatório, não se encontra devidamente detalhada e particularizada no que se refere ao modo, tempo e lugar dos factos imputados à trabalhadora.

Na realidade, de acordo com o n.º 1 do artigo 353.º do Código do Trabalho, *No caso em que se verifique algum comportamento susceptível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.*

Ora, deste preceito resulta que a estrutura da nota de culpa deveria obrigatoriamente integrar a exposição completa e o mais pormenorizada possível dos factos que concretizam a violação dos deveres da trabalhadora, não sendo suficiente referenciar a infracção e os eventuais prejuízos que dela poderiam decorrer.

**2.18.** Neste sentido, leia-se referência transcrita de Acórdão do STJ<sup>3</sup> que acolheu a doutrina seguinte:

*Como diz Maria do Rosário Palma Ramalho (Direito do Trabalho, Parte II, 827) a estrutura da nota de culpa deve obrigatoriamente integrar, por entre o mais, “a descrição completa e detalhada (i.e., a circunstanciada) dos factos concretos que consubstanciam a violação do dever do trabalhador, não bastando, pois, uma simples violação ao dever violado, nem, muito menos, a remissão para a norma legal que comina tal dever”.*

---

<sup>3</sup> Acórdão do STJ de 19/12/2007, proferido no âmbito do processo n.º 07S3422, publicado em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

*Também Pedro Romano Martinez (Da Cessação do Contrato, 2ª edição, 472) realça que na nota de culpa “se descrevem circunstanciadamente os factos imputados ao trabalhador” pelo que “a nota de culpa deve, assim, corresponder à fundamentação da acusação”.*

*E, porque nos situamos no âmbito de um direito sancionatório, é curial citar-se aqui o Acórdão deste Supremo Tribunal de 28 de Abril de 2004 (publicado na Colectânea de Jurisprudência, Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça, 2004, tomo II, 257 e seguintes) onde se refere que “a nota de culpa desempenha a função própria da acusação em processo-crime”.*

*António Monteiro Fernandes (Direito do Trabalho, 13.ª edição, 585), ensina que, a propósito de prescrição tal como a ínsita na parte final do n.º 1 do artº 411º do Código do Trabalho, a “jurisprudência tem formado, a este respeito, exigências correspondentes a critérios de graduação notoriamente diversos: é necessário que na nota de culpa figurem todas as circunstâncias de modo, tempo e lugar dos factos imputados ao arguido, que ela enuncie «precisa e concretamente» esses factos, não bastando a «reprodução abstracta e genérica das disposições legais» ou uma descrição em termos vagos da conduta infractora (desinteresse das obrigações de trabalho, recusa de tarefas que competiam ao trabalhador), nem a formulação de «simples juízos conclusivos»”. E, mais à frente (ob. cit., 516), depois de ter dado um panorama da algo diversa postura que se extrai da jurisprudência do Tribunal da Relação do Porto, expõe: –“Compreende-se, decerto, a necessidade de formulação de um critério de adequação funcional que se contraponha à pretensão de colocar minúcias bizantinas como penhor da validade do processo disciplinar; mas o certo é que a lei exige a «descrição circunstanciada dos factos» que um enunciado obscuro e lacunoso jamais poderá preencher; e deve recordar-se, enfim, que o conteúdo da nota de culpa recorta o substrato factual da decisão – esta não poderá dirigir-se a factos não especificados na acusação – e, bem assim, da apreciação judicial que mais tarde venha a recair sobre ela”.*

*Refere Júlio Manuel Vieira Gomes (Direito do Trabalho, volume I, 1003) que é “necessário, por um lado, proceder a uma acusação*

*circunstanciada porque uma acusação genérica – como seria afirmar-se simplesmente que ‘o trabalhador x violou gravemente o dever de lealdade’ – não permite uma defesa eficaz”, circunscrevendo a nota de culpa, “assim, em alguma medida, o objecto do procedimento, uma vez que apenas os factos que nela constam – e os factos que constem da defesa escrita do trabalhador – podem ser fundamento da decisão de despedir e, mais tarde, discutidos na eventual acção de impugnação do despedimento”.*

**2.19.** Na verdade, face ao que antecede, e considerando o estipulado no artigo 351.º do Código do Trabalho, que dispõe que *na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, (...), ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes*, e tendo em conta o caso em análise, simples é de verificar que a conduta da trabalhadora, alegadamente praticada durante todo o ano de 2009, integrada numa organização empresarial, não pode subsumir-se a um comportamento individual, nem sujeito a determinar a justa causa de despedimento, afigurando-se como desadequada a aplicação de uma medida disciplinar que levaria à quebra do vínculo implícito à relação laboral.

**2.20.** No mesmo sentido, foi proferido Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 12 de Novembro de 2008<sup>4</sup>, que refere que *para integrar o conceito indeterminado de justa causa de despedimento, não basta um qualquer comportamento do trabalhador desrespeitador de deveres legais ou obrigacionais, sendo ainda necessário que, apreciado que seja o desrespeito de um ponto de vista objectivo e iluminado por uma perspectiva de proporcionalidade dos interesses em causa, a subsistência da relação laboral se torne insustentável, intolerável, ou vulneradora do “pressuposto fiduciário do contrato”, sendo que, naquela apreciação, deve ser ponderado todo o circunstancialismo rodeador do*

---

<sup>4</sup> Acórdão proferido no processo n.º 08S1297, publicado em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

*objectivo desrespeito. A sanção expulsiva deve ser reservada a situações extremas, em que não seja razoavelmente equacionável a aplicação de uma qualquer outra sanção conservatória.*

- 2.21.** Considerando os elementos que integram o processo remetido à CITE, é de concluir que a entidade empregadora não logrou demonstrar, no caso vertente, a existência de uma situação excepcional que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento, nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com o estado de puerpério da trabalhadora arguida, conforme exige a Directiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar inequivocamente a relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, considerando que a Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro, proíbe o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, salvo nos casos excepcionais não relacionados com os referidos estados; que a legislação portuguesa prevê que o seu despedimento se presume feito sem justa causa, e, não tendo sido ilidida tal presunção, a aplicação de referida sanção, no caso *sub judice*, configuraria uma discriminação por motivo de maternidade, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento de ..., trabalhadora puérpera na ..., Lda.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 29 DE MARÇO DE 2010**