



PARECER N.º 130/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
Processo n.º 668 – DG/2011

I – OBJECTO

1.1. Em 1 de Agosto de 2011, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., nos termos referidos em epígrafe, por parte da mandatária da sociedade ..., Lda.

1.2. A trabalhadora, que exerce funções de auxiliar educativa, foi notificada da nota de culpa, em 11 de Julho de 2011, documento do qual consta o seguinte:

1.2.1. *A trabalhadora Arguida exerce as suas funções de auxiliar e obrigou-se a prestar a sua actividade, mediante retribuição e sob a autoridade e direcção desta sociedade.*

Nomeadamente,

1.2.2. *Auxiliar as educadoras nas tarefas com as crianças, cuidar da higiene e manutenção das salas, vigilância e higiene das crianças, fazer a entrega das crianças aos pais, verificar se tudo se encontra devidamente fechado, luzes desligadas e, após a entrega da última criança proceder ao encerramento da academia.*

1.2.3. *Nos termos da lei e do contrato de trabalho, a Arguida está obrigada a*



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

prestar aquela actividade com zelo e diligência, cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

- 1.2.4. *Sucedo porém, que a Arguida no dia 16 de Junho do corrente ano, não procedeu conforme instruções recebidas pela sua superiora hierárquica.*
- 1.2.5. *Pois que, após encerrar as instalações por volta das 19h10,*
- 1.2.6. *Abandonou as mesmas sem verificar se todas as crianças já tinham saído.*
- 1.2.7. *Deixando assim uma criança, de cerca de 7 meses que estava a dormir na sala, “esquecida”.*
- 1.2.8. *Essa criança ficou fechada à chave, com as luzes apagadas, completamente entregue a si própria e à mercê do que pudesse surgir.*
- 1.2.9. *Pelo que, quando a mãe chegou para a recolher, encontrou a academia fechada e sem ninguém a quem se dirigir.*
- 1.2.10. *Entrando em completo desespero, gritava, esbracejava e batia na porta.*
- 1.2.11. *Até que apareceu uma funcionária da academia, que reside nas imediações, que prontamente abriu a academia e entregou a criança à mãe.*
- 1.2.12. *Tal facto causou graves prejuízos à academia, não só pelo alarido e alarme social, a má reputação para a academia, como também pelas reclamações dos pais das crianças junto do Centro Distrital da Segurança Social e da Direcção Geral da Educação, pondo em risco o*



funcionamento da academia.

- 1.2.13.** *O comportamento da Arguida é manifestamente inaceitável, irresponsável e constitui violação grave dos seus mais elementares deveres profissionais, sendo factos que, pelo seu carácter delicado, já que pôs em perigo uma criança, reveste uma enorme gravidade e determina directamente prejuízos graves para a entidade patronal, pois a Arguida violou não só o dever de zelo e diligência, de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, que lhe assiste, enquanto trabalhadora, que resulta do estipulado, nas alíneas c) e) e h) do n.º 1 do art. 128.º do Código de Trabalho como também, se torna prática e imediatamente impossível a subsistência da relação do trabalho, constituindo, assim, justa causa de despedimento da Arguida, nos termos das alíneas d), e e) do n.º 2 do art. 351.º do Código de Trabalho pois a relação de confiança, há muito que foi quebrada.*
- 1.2.14.** *Termos em que se deve promover o Despedimento da ora Arguida, devendo esta, nos termos do disposto no art. 355.º do Código de Trabalho, querendo, apresentar a sua defesa no prazo de 10 (dez) dias úteis, respondendo à presente nota de culpa, oferecendo testemunhas, e juntando os documentos que se mostrem pertinentes para a descoberta da verdade.*
- 1.3.** *Previamente, por comunicação datada de 20 de Junho de 2011, a entidade empregadora suspendeu preventivamente a trabalhadora, nos termos do previsto no n.º 2 do artigo 354.º do Código do Trabalho, invocando o seguinte: A suspensão em causa deve-se ao facto de existirem indícios fortes da violação grave dos seus deveres como trabalhadora para com a entidade patronal, designadamente não ter tido o cuidado minimamente exigível e adequado às suas funções, pelo que*



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

a vossa presença na empresa é manifestamente inconveniente, nomeadamente para a averiguação completa dos factos.

- 1.4.** Em 30 de Junho de 2011, no âmbito do procedimento disciplinar, a representante da entidade empregadora prestou declarações que constam do respectivo auto e se transcrevem:
- *A trabalhadora ... entrou ao seu serviço no dia 29 de Junho de 2009 e a trabalhadora ... no dia 1 de Outubro de 2009, por contrato sem termo, para exercerem as funções de auxiliar.*
 - *Ao longo desse tempo desempenharam as suas funções sem qualquer reparo.*
 - *Todavia, no dia 16 de Junho de 2011 as funcionárias ... e ... tinham, tal como tem sido habito, a responsabilidade de encerrar a academia verificando se tudo se encontrava devidamente fechado e luzes apagadas. E só deixariam o local após a entrega do último aluno.*
 - *O horário da funcionária ..., já para salvaguardar atrasos dos pais tinha sido alterado em meia hora no almoço para garantir mais meia hora depois das sete.*
 - *Nesse dia as duas funcionárias abandonaram a Academia, segundo elas, às 19h10, tendo-se se esquecido de uma bebé que dormia na sala.*
 - *A bebé ficou sozinha nas instalações até a chegada da mãe que, desesperada, bateu na porta e gritou por ajuda até ao aparecimento de uma outra funcionária de nome ..., que por sorte vive no prédio ao lado da Academia e abriu a porta para a assustada mãe encontrar a filha que por milagre ainda dormia na sala, não se tendo apercebido que tinha ficado sozinha.*
 - *Refere que esta situação é muito triste e lamentável e que os pais das crianças ameaçam não só cancelarem as inscrições das crianças da academia como também apresentarem uma queixa no Ministério Público e na Segurança Social se nada for feito contra as funcionárias.*
- E mais não disse; lidas e achadas conformes as suas declarações, ratifica-as e vai assiná-las.*



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

- 1.5.** Na totalidade, o processo disciplinar recebido na CITE, em 1 de Agosto de 2011, é composto por 14 folhas, integrando os seguintes documentos: a) pedido de parecer prévio à CITE; b) notificação da nota de culpa; c) nota de culpa, composta por 13 artigos; d) auto relativo às declarações prestadas pela sócia gerente da sociedade proprietária do jardim-de-infância, em 30 de Junho de 2011; e) notificação da suspensão preventiva da trabalhadora, datada de 20 de Junho de 2011; f) procuração forense, datada de 20 de Junho de 2011; g) termo de abertura do processo disciplinar, datado de 17 de Junho de 2011 e h) dois comprovativos de envio de correspondência à trabalhadora e respectivos avisos de recepção.
- 1.6.** Em 2 de Agosto de 2011, a CITE contactou telefonicamente e remeteu *e-mail* à instrutora do processo disciplinar solicitando confirmação sobre o número de folhas e sobre as peças processuais que compõem o processo disciplinar, tendo a mesma instrutora confirmado por telefone e declarado por escrito, via *e-mail*, que o processo remetido se encontra completo, enunciado as peças processuais que o integram.
- 1.6.1.** A título complementar, a instrutora do processo remeteu à CITE, em anexo ao mesmo *e-mail*, cópia do contrato de trabalho sem termo celebrado com a trabalhadora arguida em 1 de Outubro de 2009 e, ainda, cópia de uma folha que refere o horário de trabalho praticado na entidade empregadora, no período compreendido entre 27/09/2010 e 22/06/2011, do qual consta que a trabalhadora grávida presta a sua actividade das 10h00 às 12h30 e das 14h00m às 19h30m.
- 1.7.** De acordo com informação escrita prestada pela entidade empregadora, a trabalhadora arguida não apresentou resposta à nota de culpa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de



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

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.** Assim, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias¹ 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).
- 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 parental², 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.** Com efeito, 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

¹ 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 Considerando 27.º e artigo 16.º da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho.



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

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 c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, compete à CITE emitir o referido parecer, pelo que se torna necessário avaliar se o empregador ilidiu a presunção legal contida no citado n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

- 2.6.** Importa ainda salientar que, no termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe, *Fundamentos gerais da ilicitude de despedimento, (...) 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, ou seja, da CITE.*
- 2.7.** No caso *sub judice*, analisadas as peças que integram o processo disciplinar, verifica-se que a entidade empregadora apenas alega mas não comprova, por qualquer meio, a acusação que consta na nota de culpa. Na verdade, não há qualquer comprovativo da ocorrência dos factos e dos comportamentos imputados à trabalhadora arguida, designadamente, e a título exemplificativo, não consta qualquer depoimento que confirme os alegados acontecimentos e a conduta eventualmente praticada pela trabalhadora.
- 2.8.** De facto, a entidade empregadora faz simplesmente constar do processo disciplinar um auto de declarações prestadas pela representante da entidade empregadora, sócia-gerente da sociedade, datado de 30 de Junho de 2011, depoimento que contém a informação que consta na nota de culpa datada de 5 de Julho de 2011.



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

- 2.9.** Assim, constata-se que processo disciplinar remetido à CITE não integra qualquer documentação que sustente a acusação, designadamente e a título exemplificativo, autos de declarações prestadas pela mãe da criança referida no processo ou pela trabalhadora que alegadamente terá aberto a porta do estabelecimento de ensino, pelo que não é possível concluir que a entidade empregadora tenha afastado a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, que preconiza que o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador no gozo da licença parental, por facto que lhe seja imputável, presume-se feito sem justa causa.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao que precede, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ..., promovido pela ..., Lda, por considerar que a entidade empregadora não ilidiu a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE AGOSTO DE 2011, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CTP, DA CAP E DA CIP