



## **PARECER N.º 140/CITE/2011**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, 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 699 – DP/2011

### **I – OBJECTO**

- 1.1. Em 12 de Agosto de 2011, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos mencionados em epígrafe, formulado pela instrutora nomeada no processo disciplinar, em representação da entidade empregadora ..., com vista ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., que exerce a função de Professora ... sob a direcção e fiscalização do mesmo e da própria ...
- 1.1.2 O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida.
- 1.1.3 O processo disciplinar foi mandado instaurar pelo Conselho de Administração da ..., em 24 de Junho de 2011.
- 1.1.4 A trabalhadora vem acusada de que, “no dia 22 de Junho de 2011, entre as 15,45 e as 16,20 horas, a professora ..., que se encontra de licença de maternidade, utilizou as instalações do ... mais concretamente a Mediateca para realizar uma reunião com os pais dos alunos. No entanto convém acrescentar que a mencionada professora, não solicitou



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

à Direcção Pedagógica a marcação da reunião e que os alunos desde a data da licença de parto se encontram sob responsabilidade de outros professores, conforme despacho da DREN. Significando tal que a professora, efectivamente, no momento actual devido a sua licença de parto não é a professora actual dos meninos”.

- 1.1.5** Vem acusada ainda de “durante a mencionada reunião a professora fez-se acompanhar pela filha, inclusivamente amamentando a bebé durante a mesma”.
- 1.1.6** O processo disciplinar foi precedido de processo prévio de inquérito, durante o qual foi ouvido, na qualidade de participante o Drº ... e foram ouvidas quatro testemunhas.
- 1.1.7** A acusação feita à trabalhadora, e constante da nota de culpa (recebida pela trabalhadora em 21 de Julho de 2011), refere que:
- 1.1.8** “Foi ordenada a instauração do presente processo disciplinar pelo Conselho de Administração da ..., pelos factos apurados na sequência de averiguações efectuadas, contra a trabalhadora”.
- 1.1.9** “O processo disciplinar é instaurado; com a intenção de despedimento com justa causa pela prática culposa dos seguintes factos”:
- 1.1.10** “A arguida celebrou a 3 de Novembro de 2008, com ..., contrato de trabalho por tempo indeterminado sujeito às regras gerais laborais e em especial ao disposto no Contrato Colectivo de Trabalho do Ensino Particular e Cooperativo”.
- 1.1.11** “A arguida no âmbito do contrato de trabalho exerce a função de Professora de ... sob direcção e fiscalização do mesmo e da própria ...”.



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

- 1.1.12** “No dia 22 de Junho de 2011 entre as 15h:45m e as 16h:20m, a arguida reuniu com alguns pais e alunos seus nas instalações do ..., seu local de trabalho”.
- 1.1.13** “Que nessa reunião procedeu à orientação de trabalhos académicos aos seus alunos através da cópia e distribuição de peças musicais que entendeu necessárias e adequadas ao ensino de cada aluno”.
- 1.1.14** “A 22 de Junho de 2011 a arguida encontrava-se em licença de maternidade conforme modelo da Segurança Social de Protecção Social na Parentalidade entregue na secretaria da ... em 12 de Maio de 2011 com identificação de entrada nº de registo 117”.
- 1.1.15** “A ora arguida declarou à sua entidade empregadora por intermédio do modelo da Segurança Social de Protecção Social na Parentalidade encontrar-se impedida para o trabalho de 2011/05/06 a 2011/10/06”.
- 1.1.16** “Não obstante de tais declarações no dia 22 de Junho de 2011 deslocou-se ao seu local de trabalho onde utilizando a Mediateca procedeu à realização de uma reunião de trabalho com pais de alunos”.
- 1.1.17** “A reunião realizada a 22 de Junho de 2011 entre as 15h:45m e as 16h:20m entre a arguida e os pais de e alunos seus na Mediateca não foi conhecida nem autorizada pela Direcção Pedagógica do ...”.
- 1.1.18** “Na reunião de trabalho de 22 de Junho de 2011 não se encontrava a Profª ..., nem a Profª ... ou o Prof ... que nessa data se encontravam em substituição de funções da arguida por imposição da sua licença de maternidade”.
- 1.1.19** “No dia 22 de Junho de 2011 entre as 15h:45m e as 16h:20m o Director Executivo do ... na companhia da Directora Pedagógica e o Dr ...



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

solicitou à arguida para por termo à reunião que presidia na Mediateca uma vez não estar autorizada”.

**1.1.20** “A 11 de Abril de 2011 decorreu no ... reunião entre a arguida e os pais e alunos na qual estiveram presentes Director Executivo e da Directora Pedagógica”.

**1.1.21** “Na reunião de 11 de Abril de 2011 foi dado a conhecer do período de licença de maternidade da arguida, da sua substituição por outros professores nos termos gerais e da necessidade de reajustes de horários atentos ao período lectivo em que se encontravam”.

**1.1.22** “Na reunião de 11 de Abril de 2011 foi pela arguida apresentada a sua disponibilidade para mesmo durante a licença de maternidade se deslocar ao ... a fim de " contribuir para a apresentação e integração dos novos professores com os alunos 4", conforme documento a folha 64”.

**1.1.23** “Na reunião de 11 de Abril de 2011 a arguida " propôs aos presentes a realização de uma reunião informal entre alunos e professora, e com a presença dos pais, no sentido de serem feitas, aos primeiros, recomendações várias sobre o melhor aproveitamento do período de férias, para além do aconselhamento e entrega de um repertório que suscitasse trabalho aos alunos e garantisse a continuidade da sua aprendizagem”.

**1.1.24** “O período de formação do ... termina no fim do mês de Julho, sendo que os alunos se mantêm em aulas até essa data”.

**1.1.25** “No mês de Janeiro de 2011 foi registado incidente disciplinar entre a ora arguida e o seu superior hierárquico que não foi alvo de processo disciplinar”.



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

- 1.1.26** “A arguida é capaz sendo conhecedora plena dos seus deveres e direitos enquanto trabalhadora por conta de outrem sendo que a sua conduta se afere como voluntária e consciente”.
- 1.1.27** “A arguida está vinculada e obrigada às regras previstas pelo Contrato Colectivo de Trabalho do Ensino Particular e Cooperativo (CCTEPC) e pelo disposto no Código de Trabalho (CT), sendo que da sua conduta de forma geral viola os deveres p.p no art 5º e 6º CCTEPC, o art 128º do CT violou os seguintes deveres a que estava obrigada, de acordo com o as alíneas do art 128º do Código de Trabalho, dever de cumprir as obrigações emergentes do contrato, dever de zelo e diligencia, de urbanidade e probidade o superior hierárquico, os colegas de trabalho e demais pessoas que estejam na relação no seu local de trabalho, dever de obediência e o dever de lealdade no desempenho das suas funções”.
- 1.1.28** “Em especial a arguida de forma directa violou as regras laborais quanto a suspensão laboral imposta pela licença de maternidade a que está vinculada pondo em causa o cumprimento do p.p no art. 40 e ss do CT, o disposto no art. 46º e ss, do CCTEPC a Lei 35/2004 de 29 de Julho no disposto do art 68º e 97º, 101º, nº4 e 102, sendo causa directa ao incumprimento da suspensão ao contrato de trabalho p.p no art.º 24º do CCTEPC”.
- 1.1.29** “Conduta voluntária que de forma directa põe em questão as regras de substituição de função pelos docentes obrigadas à mesma pelo imperativo do direito à protecção à maternidade sendo que a conduta voluntária da arguida fere de forma directa o disposto nos artigos 19º e 20º do CCTEPC sendo por tal conexão directa a violação do princípio da Boa Fé nos termos do disposto no artigo 762º, nº 2 do Código Civil”.



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

- 1.1.30** “A actuação da arguida enquadra-se no conceito de infracção disciplinar, pois a mesma actuação revela um facto culposo praticado pela mesma violando deveres gerais e especiais da função que desempenha”.
- 1.1.31** “A arguida violou o contrato de trabalho, a lei especial e geral que regulam as actividades lectivas bem como a garantia especial de licença de maternidade em violação directa com as demais obrigações daí inerentes”.
- 1.1.32** “Demonstrou pleno desrespeito pela lei especial e geral e bem assim pelas regras de urbanidade, lealdade, zelo, boa-fé, diligência, dedicação, obediência entre outros”.
- 1.1.33** “Nos termos do art 55º da CCTEP e por remissão directa o art.º 351º do Código de trabalho: "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”.
- 1.1.34** “Ora, os factos apurados, a não serem infirmados no decurso do presente processo disciplinar, apontam para um comportamento culposo da trabalhadora arguida”.
- 1.1.35** “De facto, estando obrigada a cumprir com obrigações e deveres que advém da relação laboral, a arguida não procedeu com zelo nem com diligencia, violou as ordens e instruções a que esta vinculada e utilizou indevidamente as instalações do ...”.
- 1.1.36** “Aliás o comportamento da arguida descrito configura desobediência ilegítima às instruções dadas pelos superiores hierárquicos e lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa”.



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

**1.1.37** “A actuação da arguida torna na prática impossível a subsistência do seu vínculo laboral”.

**1.1.38** “O comportamento da trabalhadora arguida supra descrito, além de integrar o conceito de justa causa legalmente estabelecido, constitui uma violação dos deveres fundamentais de realizar o trabalho com zelo, lealdade, diligencia, e obedecer no que respeita à execução e disciplina do trabalho (artigo 128º do Código de Trabalho)”.

**1.1.39** “Tornando-se impossível na prática, como se disse, a manutenção da relação laboral”.

**1.1.40** “É intenção da ..., proceder ao despedimento da arguida”.

**1.1.41** “De modo unilateral e com justa causa”.

**1.2.** A trabalhadora respondeu à nota de culpa, e referiu que:

**1.2.1.** “Decidiu a entidade empregadora - ... - proceder à instauração de processo disciplinar à arguida com intenção de despedimento, alegando, para tal, justa causa”.

**1.2.2.** “Ora, com o devido respeito, a arguida não pode conformar-se com este processo, porquanto não existe qualquer fundamento, de facto ou de direito, que permita a instauração do presente processo”.

**1.2.3.** “Assim, a arguida rejeita em absoluto a acusação que lhe é imputada, não concedendo com a prática de qualquer infracção ou facto que sequer se assemelhe a conduta menos própria”.

**1.2.4.** “Contrariamente ao constante da nota de culpa, a arguida é funcionária docente da ... desde 2005 e não desde 3 de Novembro de 2008, pois



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

antes da celebração do referido contrato por tempo indeterminado (em Novembro de 2008), trabalhou com contrato a termo desde 2005”.

- 1.2.5.** “Posto este breve reparo, vejamos então a acusação formulada contra a docente”:
- 1.2.6.** “Em suma, vem a docente acusada de no dia 22 de Junho de 2011, entre as 15h45m e as 16h20m, ter reunido com alguns pais, encarregados de educação e alunos seus nas instalações do ... (doravante ...)”.
- 1.2.7.** “Continua a nota de culpa, dizendo que nessa reunião a arguida " procedeu à orientação de trabalhos académicos aos seus alunos através da cópia e distribuição de peças musicais que entendeu necessárias e adequadas ao ensino de cada aluno.”
- 1.2.8.** “A acusação refere que nessa data (22 de Junho de 2011) a arguida se encontrava de licença de maternidade”.
- 1.2.9.** “Considera ainda a nota de culpa que a arguida, por se encontrar " impedida para o trabalho", não poderia ter comparecido no local de trabalho para realizar a reunião em apreço”.
- 1.2.10.** “Alega ainda a entidade patronal, na referida nota de culpa e contrariando as suas próprias provas, como a seguir adiantaremos, que essa reunião não era conhecida nem foi autorizada pela Direcção Pedagógica do ...”.
- 1.2.11.** “A nota de culpa efectua ainda uma referência parcial à reunião de 11 de Abril de 2011 que antecedeu aquela que espoletou este processo, referindo-se e citando o documento constante a fls. 65 do processo, o qual consiste numa carta enviada pelo conjunto dos pais



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

presentes nessa reunião ao Presidente do Conselho de Administração do ...”.

- 1.2.12.** “A acusação, por último, no seu artigo 17, alega que em Janeiro de 2011 " foi registado incidente disciplinar entre a ora arguida e o seu superior hierárquico que não foi alvo de processo disciplinar".
- 1.2.13.** “De modo sucinto mas preciso, são estes os factos constantes da nota de culpa (artigos 4 a 18) que, de acordo com a entidade patronal, justificam a instauração de procedimento conducente ao despedimento da trabalhadora”.
- 1.2.14.** “Vejam os então estes factos, analisando a sua veracidade e procedendo à necessária contextualização e enquadramento de facto e direito”:
- 1.2.15.** “Em 11 de Abril de 2011 a docente aqui arguida reuniu com os seus alunos e respectivos encarregados de educação”.
- 1.2.16.** “Tendo estado também presentes os Directores Executivos e Pedagógicos do ..., Dr. ... e Dra. ...”.
- 1.2.17.** “Nessa reunião a arguida informou os alunos e pais de que iria entrar em período de gozo de licença de maternidade, uma acção vista pelos pais como sendo um "gesto nobre" e uma "atitude que a todos agradou por ser demonstrativa de grande responsabilidade e profissionalismo"
- 1.2.18.** “Serviu ainda essa reunião para que os pais fossem, nas suas próprias palavras, "informados, ditatorialmente, sem qualquer abordagem prévia, de que, na sua ausência, os Alunos da Professora ...



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

seriam distribuídos, até ao final do ano lectivo 2010/2011, por três Professores substitutos".

- 1.2.19.** “Ainda nessa data e apesar do facto antecedente, a professora ..., arguida nesta sede, adiantou a sua disponibilidade para, durante o gozo da sua licença de maternidade, se deslocar ao ..., de modo a " contribuir para a apresentação e interligação dos novos Professores com os Alunos, alguns há cinco anos consecutivos nas mãos daquela Professora" e a dar continuidade pedagógica ao trabalho realizado com aqueles alunos”.
- 1.2.20.** “Esta disponibilidade foi agressiva e rigidamente rejeitada pelo Sr. Director Executivo”.
- 1.2.21.** “Perante essa rejeição, a arguida insistiu no seu propósito de poder dar continuidade ao acompanhamento pedagógico daqueles alunos, pois face aos anos de leccionação dos mesmos entende que deveria ser ela a fazer a selecção do repertório para o próximo ano lectivo; " Inicialmente desagradado com esta proposta, o Director acabou por concordar e permitir que a mesma fosse agendada pela professora", assentimento dado perante todos os presentes”.
- 1.2.22.** “Ou seja, não só a Direcção do ... sabia, porque esteve presente na sua marcação, que iria realizar-se uma reunião informal entre Alunos, Pais e a arguida, como autorizou expressamente que a mesma acontecesse”.
- 1.2.23.** “Nessa reunião de 11 de Abril de 2011 procedeu-se ainda à marcação do encontro informal, ficando certo que o mesmo ocorreria no dia 22 de Junho pelas 15h30m”.



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

- 1.2.24.** “E é este o contexto que antecede e justifica o dito encontro informal de 22 de Junho de 2011, facilmente se verificando - pela versão aqui trazida pela arguida que, de resto, é coincidente com a missiva enviada pelos pais, constante do processo e citada parcialmente na nota de culpa - que os mesmos são totalmente diferentes, senão mesmo opostos, aos que constam da nota de culpa”.
- 1.2.25.** “Já no dia 22 de Junho de 2011 a arguida, tal como prometido e autorizado, compareceu nas instalações do ..., onde deu início ao encontro informal com pais e alunos, de modo a orientar estes últimos para o período de férias, adiantando-lhes recomendações e «trabalhos» para as férias”.
- 1.2.26.** “O que nem sequer conseguiu concretizar, uma vez que logo após o início da conversa com os pais, a mesma foi interrompida pelo Sr. Director Executivo”.
- 1.2.27.** “Sobre a actuação deste e tudo o que se seguiu, escusamo-nos de fazer quaisquer comentários, antes remetendo e dando aqui por reproduzido o teor da carta que consta a fls.65 do processo disciplinar, concretamente nos pontos 13 a 21”.
- 1.2.28.** “Salientamos apenas que a arguida, tal como os pais referem, deu por terminado o encontro com os pais e abandonou as instalações do ..., após a intervenção imprópria acima enunciada”.
- 1.2.29.** “E são estes os factos que, de acordo com acusação, representam um comportamento faltoso e culposos da arguida que, pasme-se, é acusada, entre outros, de violar com a conduta acima descrita os princípios de dedicação e diligência ou ainda os deveres de zelo”.



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

- 1.2.30.** “Pior ainda, a acusação entende que os mesmos são susceptíveis de constituir justa causa de despedimento”.
- 1.2.31.** “O que dizer desta reposição de factos e da sua análise?”
- 1.2.32.** “Desde logo que a arguida actuou com um extraordinário sentido de zelo e dedicação à função, aos alunos e ao próprio ..., o que contraria todas as ilações retiradas pela nota de culpa a que aqui se responde.”
- 1.2.33.** “Verificamos, como resulta do supra exposto e que será devidamente provado pelas testemunhas a ouvir em sede de defesa, que a arguida, prevendo o período de licença de maternidade, se dispôs a prescindir do seu tempo para auxiliar e continuar a acompanhar, preparar e contribuir para o ensino dos seus alunos”.
- 1.2.34.** “E é apenas este o facto que aqui é alvo de censura disciplinar, numa atitude incompreensível, pois justo seria se a docente, pelos seus actos, fosse louvada e protegida, ao invés de ser agredida - passe a expressão, mas é precisamente do que se trata - pela instauração de um processo disciplinar”.
- 1.2.35.** “O argumento fulcral da entidade patronal, que consiste no facto de que a docente, estando de licença de maternidade, não pode trabalhar ou comparecer no local de trabalho, não merece qualquer acolhimento”.
- 1.2.36.** “E não merece, desde logo, porque a docente não foi trabalhar, mas apenas encontrar-se com os alunos que acompanha há anos e os respectivos pais, para um breve e informal diálogo e para sugerir actividades a realizar durante o período de férias e no ano lectivo seguinte”.



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

- 1.2.37.** “Acrece que a docente não estava doente, nem a justificar a sua ausência ao serviço por qualquer motivo impeditivo”.
- 1.2.38.** “Antes estava de licença de maternidade, facto que é completamente diferente, atento o contexto que o presente processo e a sua nota de culpa pretendem criar”.
- 1.2.39.** “Nenhuma das normas ou princípios e deveres alegados pela acusação foram violados”.
- 1.2.40.** “Aliás, em abono do rigor, diga-se que a licença parental não se prende com qualquer impedimento para o trabalho (isso ocorreria em caso de parto ou doença), mas apenas com a preocupação que o legislador plasmou em conceder aos progenitores a possibilidade de acompanhar os primeiros tempos de vida do seu filho”.
- 1.2.41.** “Daqui resulta evidente que se algum prejuízo ou prejudicado existiu no dia 22 de Junho, não foi seguramente o ... ou os superiores hierárquicos da arguida, mas apenas esta enquanto docente e mãe, assim como o seu filho”.
- 1.2.42.** “A atitude da docente não violou qualquer norma do Código do Trabalho, do Contrato Colectivo aplicável ao sector ou de qualquer norma relacionada com o regime de protecção à parentalidade.
- 1.2.43.** “Pelo contrário, a arguida demonstrou invulgar zelo e dedicação”.
- 1.2.44.** “O mesmo não podemos dizer da actuação do ... ou do seu Director, parafraseando uma vez mais os pais presentes no dia 22 de Junho para dizer que se tratou de um comportamento de "desumanidade", "despotismo" e "agressividade", que atentou



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

seriamente contra a dignidade pessoal e profissional da arguida, vexando-a e humilhando-a como docente e como mãe”.

- 1.2.45.** “Aliás, acrescente-se que no dia 22 de Junho de 2011 a arguida estava com o seu filho ao colo enquanto os factos que os pais bem relatam na sua missiva ocorriam”.
- 1.2.46.** “Fica, por tudo isto, demonstrado que a arguida actuou com irrepreensível cordialidade, respeito, zelo, profissionalismo e dedicação, nos episódios que subjazem à nota de culpa.
- 1.2.47.** “Não existe, portanto, nenhuma razão que justifique a presente acção disciplinar que, com o devido respeito, se afigura como uma tentativa de justificar comportamentos esses sim censuráveis para com a trabalhadora”.
- 1.2.48.** “A arguida trabalha há cerca de 6 anos para o ..., com exemplar comportamento e zelo, sendo que a sua conduta profissional sempre se pautou pelo rigor e pela correcção”.
- 1.2.49.** “Durante esse período nunca foi alvo de um processo disciplinar”.
- 1.2.50.** “A este propósito, refira-se ainda, que a alegação constante do artigo 17 da nota de culpa é perfeitamente irrelevante e juridicamente inaceitável, pois como bem sabemos e é unanimemente aceite pelas doutrina e jurisprudência nacionais, qualquer acção ou consequência disciplinar depende sempre da existência do respectivo procedimento e do respeito pelos princípios fundamentais que o legislador laboral quis proteger, com especial destaque para o contraditório e respeito pela dignidade dos trabalhadores”.



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

- 1.2.51.** “Foi sempre uma profissional cumpridora dos seus deveres, colaborante com os seus alunos, colegas e superiores hierárquicos, tendo sempre agido com irrepreensibilidade e com sentido de responsabilidade, manifestando uma grande competência e uma invulgar dedicação à função e aos alunos, bem como manteve relações de grande cordialidade com toda a comunidade”.
- 1.2.52.** “Verificadas as causas de exclusão da ilicitude e da culpa estão, assim, afastados os elementos essenciais do ilícito disciplinar”.
- 1.2.53.** “Termos em que deve o presente processo ser mandado arquivar, com as legais consequências, devendo a acusação ser considerada totalmente improcedente, por não provada”.
- 1.3.** Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora arguida arrolou 6 testemunhas.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 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*



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

*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, 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

---

<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.



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

trabalhador no gozo de licença parental se presume feito sem justa causa.

- 2.5.** Importa ainda salientar que, nos 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.*
- 2.6.** 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>4</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.
- 2.7.** 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.
- 2.8.** Desta forma, e por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei nº 124/2010, de 17 de Novembro, sob a epígrafe Competências próprias e de assessoria, compete 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 configuraria uma

---

<sup>4</sup> Considerando 27. 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  
prática discriminatória por motivo de maternidade.

- 2.9.** Importa ainda salientar que, nos 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.*
- 2.10.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos<sup>5</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.
- 2.11.** 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.
- 2.12.** 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

---

<sup>5</sup> Artigos 339.º, 351.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.



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

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).

**2.13.** 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 diz no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 30.09.2009 (Processo n.º 09S623)<sup>6</sup>: *O artigo 396.º n.º 1 do Código do Trabalho de 2003 – aqui aplicável<sup>7</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 nexó 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.*

---

<sup>6</sup> Acórdão disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>7</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.



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

*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 vinculística;*
- *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.*

*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.(...)*

*A este propósito, a doutrina e a jurisprudência vêm sublinhando o papel da confiança no vínculo laboral, acentuando a forte componente fiduciária da respectiva relação.*

*Concretamente, o S.T.J. tem reiteradamente afirmado que, ao quebrar-se a confiança entre o empregador e o trabalhador, deixa de existir o suporte mínimo para a manutenção dessa relação: porque o contrato de trabalho assenta numa base de recíproca confiança entre as partes, se o comportamento do trabalhador de algum modo abala e destrói essa confiança, o empregador interioriza legitimamente a dúvida sobre a idoneidade futura da sua conduta.*



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

*Também Batista Machado (in R.L.J., 118º, 330 e segs.) salienta que “...o núcleo mais importante de violações do contrato, capazes de fornecer justa causa à resolução, é constituído por violações do princípio da leal colaboração imposto pelo ditame da boa fé. Em termos gerais, diz-se que se trata de uma quebra da “fider” ou da base de confiança do contrato (...). Esta é afectada quando se infringe o dever de leal colaboração, cujo respeito é necessário ao correcto implemento dos fins prático-económicos a que se subordina o contrato”.*

*Também Lobo Xavier acentua o relevo da confiança mútua, afirmando que integra justa causa, o “...comportamento que vulnera o pressuposto fiduciário do contrato” (in “Da justa causa de despedimento no contrato de trabalho”, 1965, página 162).*

No mesmo Acórdão refere-se que: *IX- O dever de lealdade corresponde a uma obrigação acessória de conduta conexada com a má fé, que pode ter conteúdo positivo ou negativo, sendo que entre as obrigações de conteúdo negativo perfila-se a de não subtrair bens do empregador e, por identidade manifesta, a de não se apropriar de valores que lhe seriam devidos; sendo subjacente ao dever de lealdade o valor absoluto da honestidade, de nada releva o valor concreto da apropriação.*

Em sentido idêntico, refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 31.10.2007 (Processo n.º 07S2885)<sup>8</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.*

---

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



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

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

Como se conclui no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 9.12.2008 (Processo n.º 0845580)<sup>9</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.*

*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 CT<sup>10</sup>, 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*

---

<sup>9</sup> Acórdão disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>10</sup> Actual artigo 351º, n.º 3 do Código do Trabalho de 2009. Este artigo é o aplicável ao caso em análise e comporta redacção idêntica ao artigo referido no Acórdão citado.



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

*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.*

*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*



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

*adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infracção – cfr. art. 367º do CT.*<sup>11</sup>

- 2.14.** Atendendo ao exposto e analisando o caso em concreto, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter violado o dever de cumprir com as obrigações emergentes do contrato, dever de zelo e diligência, de urbanidade e probidade, o superior hierárquico, os colegas de trabalho e demais pessoas que estejam na relação no seu local de trabalho, dever de obediência e o dever de lealdade no desempenho das suas funções, previstos no nº 1 do artigo 128º do Código do Trabalho, sendo o seu comportamento subsumível nos termos do artigo 351º do mesmo diploma legal.
- 2.15.** Ora, de acordo com a nota de culpa, a trabalhadora é acusada de forma directa ter violado as regras laborais quanto à suspensão laboral imposta pela licença de maternidade a que está vinculada.
- 2.16.** A trabalhadora arguida vem acusada de estando obrigada a cumprir com obrigações e deveres que advêm da relação laboral, a arguida não procedeu com zelo nem com diligência, violou as ordens e instruções a que está vinculada e utilizou indevidamente as instalações do ..., lesando os interesses patrimoniais sérios da empresa.
- 2.17.** Em suma, vem a trabalhadora arguida acusada de no dia 22 de Junho de 2011, entre as 15.45m e as 16h20m, ter reunido com alguns pais, encarregados de educação e alunos seus nas instalações do ...
- 2.18.** E nessa reunião a trabalhadora arguida procedeu à orientação de trabalhos académicos aos seus alunos através da cópia e distribuição de peças musicais que entendeu necessárias e adequadas ao ensino de cada aluno.

---

<sup>11</sup> Actual artigo 330º do Código do Trabalho de 2009.



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

- 2.19.** A nota de culpa refere que nessa data a arguida se encontrava de licença de maternidade e por isso impedida para o trabalho e não poderia ter comparecido no local de trabalho para realizar a reunião em apreço.
- 2.20.** Alega ainda a entidade patronal, na referida nota de culpa, que essa reunião não era conhecida nem autorizada pela Direcção Pedagógica.
- 2.21.** No caso em análise, conclui a entidade empregadora que *o comportamento da trabalhadora arguida, se confirmado no decurso do presente processo disciplinar, compromete a confiança do empregador nela depositada e põe em causa a subsistência da relação laboral.*
- 2.22.** É de salientar que em face dos factos descritos na nota de culpa e no que tange à prova testemunhal, não se demonstra que a trabalhadora arguida tenha alguma vez violado o dever de respeitar e de tratar com urbanidade e probidade o seu empregador, os seus superiores hierárquicos, os seus companheiros de trabalho ou as pessoas que se relacionem com a empresa.
- 2.23.** Com efeito, a entidade empregadora alega mas não prova que, alguma vez tenha repreendido a trabalhadora arguida, em face da violação grave dos seus deveres, como refere no artigo 17º da nota de culpa.
- 2.24.** Cabendo ao empregador provar o alegado comportamento culposo da trabalhadora, a sua gravidade e consequências, determinantes da imediata impossibilidade da subsistência da relação de trabalho, deveria apresentar documentação específica que de forma inequívoca comprovasse tais alegações.
- 2.25.** Na verdade, não integra o processo remetido à CITE prova que permita



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

estabelecer o necessário nexu causal entre o comportamento da trabalhadora, tal como configurado pelo empregador, o grau de culpa e, por fim, a impossibilidade de manutenção da relação laboral.

- 2.26.** A trabalhadora arguida na sua resposta à nota de culpa refuta as acusações que lhe são imputadas pela entidade empregadora, garantindo que actuou com um extraordinário sentido de zelo e dedicação à função, aos alunos e ao próprio ..., o que contraria todas as ilações retiradas pela nota de culpa e sempre se pautou pelo rigor e correcção, não tendo durante os 6 anos de trabalho para o ... sido alvo de um processo disciplinar.
- 2.27.** Alega, em sua defesa, a trabalhadora arguida que a Direcção do ... sabia, porque esteve na sua marcação, aquando da reunião realizada em 11 de Abril de 2011, que iria realizar-se uma reunião informal entre alunos, pais e a arguida, como autorizou expressamente que a mesma acontecesse no dia 22 de Junho pelas 15h30mn.
- 2.28.** Alega ainda que a docente não foi trabalhar, mas apenas encontrar-se com os alunos que acompanha há anos e os respectivos pais, para um breve e informal diálogo e para sugerir actividades a realizar durante o período de férias e no ano lectivo seguinte.
- 2.29.** Com efeito, em face dos elementos constantes do processo, não parece que o comportamento da trabalhadora, se possa considerar de tal forma grave e que pelas suas consequências, torne impossível a subsistência da relação laboral.
- 2.30.** Assim, considera-se que, no presente caso, a sanção de despedimento é excessiva, na medida em que o comportamento da arguida não é enquadrável nos nºs 1, e 3 do artigo 351º do Código do Trabalho, tendo em conta que a sanção deve ser proporcional à gravidade da infracção e



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

à culpabilidade do infractor, conforme dispõe o nº 1 do artigo 330º do mesmo Código.

- 2.31.** Assim sendo, é de concluir que a entidade empregadora não demonstrou de forma inequívoca que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com o estado da trabalhadora arguida (puérpera), conforme exige a Directiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar a relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir.
- 2.32.** Ora, atendendo ao exposto, afigura-se como não demonstrada, de forma inequívoca, a alegada actuação culposa da trabalhadora, eventualmente geradora de uma absoluta necessidade de fazer fracturar a relação laboral. De salientar que o processo não reflecte de forma evidente consequências danosas nem eventual lesão grave dos interesses do empregador, directamente decorrentes da conduta da arguida, condições não dispensáveis para justificar a aplicação da mais gravosa das sanções laborais.
- 2.33.** Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, considerando que a legislação portuguesa prevê que o despedimento de trabalhadora puérpera se presume feito sem justa causa (nº2 do artigo 63º do Código do Trabalho), e que a entidade empregadora não logrou ilidir a referida presunção, a CITE opõe-se ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., promovido pela...



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

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 6 DE SETEMBRO DE 2011**