



PARECER N.º 75/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 259 – DG/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 23.03.2011, a CITE recebeu da Senhora Drª ..., em representação da ... – Colégio do ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 1.2. A Nota de Culpa, que a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida, que foi notificada, em 04.02.2011, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que “a trabalhadora arguida foi admitida ao serviço, em 01/09/1998, com a categoria de Professora do 1º Ciclo do Ensino Básico, tendo exercido estes anos a docência aos alunos do 2º Ano de Escolaridade”.
 - 1.2.2. Que “no mês de Novembro, em dia não concretamente apurado, o aluno ..., comunicou aos pais que no decorrer das aulas, a Professora (ora arguida) lhe deu uma pancada na cabeça, tendo este um problema na cabeça e para o qual a professora foi alertada pelos pais no início do ano escolar”.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.3.** Que, “pelo dia 19 do mesmo mês, os pais do aluno apresentaram, em reunião, queixa à Direcção, acerca do sucedido. A Docente foi chamada à mesma reunião com os pais, admitiu o facto e prometeu que a situação não se repetiria”.
- 1.2.4.** Que “no mês de Dezembro, a aluna ... comunicou à mãe que a Professora (ora arguida), mais uma vez, lhe bateu na cabeça, e deu-lhe duas fortes bofetadas. No dia seguinte, este episódio foi comunicado também à mãe, à saída das instalações do Colégio, pela mãe dum colega de sala da aluna”.
- 1.2.5.** Que, “dado que esta queixa da sua educanda se vinha repetindo, no dia 14 de Dezembro, a mãe desta aluna veio apresentar queixa à Direcção, adiantando que, por este motivo, havia decidido que a sua educanda deixaria de frequentar o Colégio, logo a seguir à interrupção do 1º Período. Deste modo, também a sua filha mais nova, ..., a frequentar o Colégio no grupo dos 5 anos de idade, deixaria de frequentar a Instituição”.
- 1.2.6.** Que, também no decurso deste mês de Dezembro, a mãe do aluno do 2º ano, ... apresentou queixa da Professora (ora arguida) à Direcção do Colégio por ela lhe ter batido na cabeça. No dia 03 de Janeiro, às 21:00h, decorrendo a reunião de encarregados de educação dos alunos do 2º ano para a entrega das avaliações, orientada pela professora e estando presente a Directora Pedagógica, a mãe do ... pediu, diante de todos os presentes, que esperava encarecidamente que a situação de bater ao seu educando na cabeça não se voltasse a repetir”.
- 1.2.7.** Que, “neste momento, na categoria de Directora Pedagógica, deve referir que no dia 12 de Maio de 2009, a Direcção do Colégio havia procedido a um registo crítico sobre o trabalho desenvolvido pela Docente (ora arguida), no Colégio do ..., com as crianças que frequentam o 2º Ano de Escolaridade, ao



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

longo dos onze anos, dado que em cada ano, um grande número de Encarregados de Educação apresentaram profunda insatisfação, "queixas" pela falta de qualidade de ensino/aprendizagem que a mesma Professora ministra às crianças e descontentamento profundo com a forma como ela se relaciona com as crianças, sentindo-se elas intimidadas para pedir qualquer esclarecimento sobre dúvidas, e, sobretudo pelas queixas de ela bater às crianças, nomeadamente na cabeça. Casos houve em que a relação crianças/professora se tornou inviável e as crianças acabaram por abandonar o Colégio".

- 1.2.8.** Que "os Pais/Encarregados de Educação têm comunicado, ao longo destes anos o seguinte: no 2º Ano de escolaridade, as crianças em vez de apresentarem progressos significativos (como vêm orientadas e preparadas do 1º Ano), verifica-se o contrário, uma estagnação, isto é uma quebra no ritmo de aprendizagem, muita desmotivação e apatia, por falta de exigência e dedicação esforçada por parte da Professora".
- 1.2.9.** Que "por parte da Direcção, confessa que durante estes doze anos, e, particularmente neste décimo terceiro, tem havido um diálogo permanente com a Docente, apresentando-lhe os motivos da insatisfação dos Encarregados de Educação, e pedindo à mesma que modifique a sua atitude no sentido de ultrapassar esta situação de mal-estar para a Instituição e para os Encarregados de Educação, e sobretudo a obrigação moral de desenvolver ao máximo as capacidades dos alunos".
- 1.2.10.** Que, "de acordo com o artigo 9º do DL. nº 64-A/89, de 27 de Fevereiro, estes factos são susceptíveis de constituir justa causa de despedimento, designadamente o disposto no artigo 128º do Código de Trabalho, relativo aos Deveres do Funcionário, na alínea a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade; na alínea c)



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Realizar o trabalho com zelo e diligência e na alínea e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias”.

1.2.11. Que, “no artigo 351º, relativamente à Noção de Justa Causa de Despedimento, no n.º 1 - Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, tome imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho e no nº 2, aliena a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores e a alínea d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afecto, e particularmente as disposições do Regulamento Interno da Instituição, lesando interesses patrimoniais sérios da Instituição Escolar”.

1.2.12. Que “atendendo à natureza da relação da Docente com as Crianças e Encarregados de Educação, o comportamento da arguida tem prejudicado incalculavelmente o bom nome da Instituição e quebrado a relação de confiança que a Instituição e os Encarregados de Educação têm com a mesma, pois como é do conhecimento público, o Colégio sempre ofereceu uma educação de excelência e quer continuar a fazê-lo. Os Encarregados de Educação recordam repetidamente que do Colégio não aceitam senão uma excelente qualidade de ensino”.

1.3. Na Resposta à Nota de Culpa, a trabalhadora arguida refuta as acusações que lhe são imputadas pela entidade empregadora e refere, nomeadamente, o seguinte:



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.3.1.** Que “os factos alegadamente praticados pela docente (ora arguida) e que lhe são imputados na nota de culpa teriam ocorrido em Novembro e até 14 de Dezembro de 2010”.
- 1.3.2.** Que, “nos termos do artigo 6º n.º 2 do Estatuto Disciplinar aplicável o superior hierárquico deve instaurar procedimento disciplinar nos trinta dias subsequentes ao conhecimento dos factos susceptíveis de constituírem infracção disciplinar”.
- 1.3.3.** Que “dos autos de processo disciplinar não consta qualquer decisão de instaurar procedimento antes de expirado aquele prazo”, pois, “a docente (ora arguida) foi notificada da decisão de instaurar procedimento disciplinar e da nota de culpa em 04.02.2011, decorridos mais de trinta dias sobre as datas em que a entidade patronal afirma ter tido conhecimento dos factos, como resulta de forma expressa e claramente evidenciado na nota de culpa”.
- 1.3.4.** “Que, nos termos do disposto no artigo 6º, nº 2 do Estatuto Disciplinar aplicável, prescreveu o direito de exercício da acção disciplinar pela entidade empregadora. O procedimento é conseqüentemente nulo e de nenhum efeito”, e, “igualmente, se mostram excedidos os prazos para exercício da acção disciplinar estabelecidos no artigo 372º do C. Trabalho, devendo o presente procedimento disciplinar ser arquivado”.
- 1.3.5.** Que, “não corresponde à verdade quanto vem alegado na nota de culpa”.
- 1.3.6.** Que, “relativamente ao aluno ... a docente arguida não agrediu o aluno ... com uma pancada na cabeça”, pois, “a docente não admitiu na reunião de 19 de Novembro ter agredido o aluno ...”, tendo sim “admitido que em trabalho de acompanhamento aos alunos, tropeçou numa mochila que se encontrava mal colocada e desequilibrou-se, tendo nesse desequilíbrio tocado com o seu



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

braço no ..., do que de imediato se desculpou junto do aluno, interrogando-o sobre se se tinha magoado, ao que o aluno respondeu que não”.

- 1.3.7.** Que, “a docente desconhece ainda hoje qual a natureza do problema na cabeça do ... e nunca lhe foram especificadas quais as precauções a tomar; por ser um aluno que necessita de mais atenção, pois é um pouco lento na execução das tarefas, sendo frequente a necessidade de a professora o chamar a atenção pela distracção”.
- 1.3.8.** Que, “nessas alturas a docente arguida costuma abordar o ... e tocar-lhe fisicamente, o que faz com a mão, ao de leve, na cabeça, nos ombros, nos braços, como forma de chamada de atenção, nunca o tendo feito com força, violência ou carácter de agressão, nem nunca necessitou de usar de violência física ou outra para o exercício cabal da docência, nem com o ..., nem com quaisquer outros alunos”.
- 1.3.9.** Que “este comportamento da docente é espontâneo e adoptado generalizadamente com todos os alunos”, pois “nunca o ... lhe manifestou ou por qualquer forma revelou desagrado”.
- 1.3.10.** Que, “relativamente à aluna ..., “é válido relativamente a esta aluna o alegado nos pontos **1.3.8.** e **1.3.9.**”, pois, “a docente arguida não agrediu a referida aluna com duas bofetadas: admite que possa ter chamado à atenção da aluna nos moldes já descritos, tocando-lhe ao de leve sem carácter agressivo ou de molde a magoar”. De facto, “a aluna e uma irmã que também frequentava o Colégio, deixaram de o frequentar, não pelos factos alegados mas por razões de natureza económica”.
- 1.3.11.** Que, “relativamente ao aluno ..., a docente arguida reitera relativamente a este aluno quanto alegou nos pontos **1.3.8.** e **1.3.9.**”, pois, “a docente nunca agrediu o ... na cabeça. Se lhe tocou foi sempre num gesto de chamada de



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

atenção para execução do trabalho, para concentração da execução de tarefas, estimulando o aluno para o ritmo necessário ao acompanhamento dos trabalhos”.

- 1.3.12.** Que, no que se “refere ao registo critico de 12 de Maio de 2009 e atento o tempo decorrido não pode constituir facto fundamentador da presente nota de culpa, porque prescrito o direito de exercício da acção disciplinar pelos factos no mesmo constante”, pois, tal registo contém generalidades e factos não concretamente referenciados em termos de individualização de factos e situações, de tempo e modo, de protagonistas, de modo a possibilitar à arguida e visada uma cabal percepção dos mesmos e o correcto exercício do seu direito de defesa”.
- 1.3.13.** Que, “refere, nomeadamente, que houve casos em que se inviabilizou a relação professor/aluno o que não é verdade, não discriminando quais os casos e situações, o mesmo em relação ao alegado facto de as crianças, por causa da relação com a professora tão pouco que tenha sido por isso que as crianças abandonaram o Colégio, o que não é verdade, ou pelo menos não tem a arguida conhecimento de tal”.
- 1.3.14.** “Que se estranha que com tantas queixas só ao fim de onze anos se elabora um relatório”, e que “nunca foi a docente chamada à atenção pela falta de qualidade do ensino ministrado pela forma como se relaciona com as crianças”.
- 1.3.15.** Que “quando se refere à quebra do ritmo de aprendizagem, desmotivação e apatia por falta de exigência e dedicação por parte da docente, não se concretiza quem, como e quando apresentou queixas relativamente a esta questão; não pode a arguida contestar”, pois, “em relação a isso apenas pode apresentar as manifestações expressas pelas crianças nos seus trabalhos, relativamente à escola, à professora e ainda requer avaliação



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

desses trabalhos a fim de apreciar o grau de desenvolvimento e aprendizagem dos alunos para o seu nível etário e percurso escolar;

- 1.3.16.** Que, “a docente foi confrontada com os pais do ... na reunião de 19 de Novembro; nessa reunião foi-lhe chamada a atenção quanto à aluna ...; a docente sempre disse e afirma não ter batido nas crianças, nem considera que o gesto, o toque leve, de chamada de atenção possa constituir qualquer forma de agressão pelo modo como o faz”;
- 1.3.17.** Que, “a docente sempre exerceu as suas funções de modo a rentabilizar o seu trabalho, com disciplina e zelo, de modo a obter dos alunos a rentabilização das suas capacidades e sucesso na aprendizagem, acatando sempre as ordens do seus superiores”.
- 1.3.18.** Que “no presente ano lectivo a docente é constantemente vigiada, num clima de tensão constante, situação mais ou menos coincidente com o conhecimento de que se encontra grávida”.
- 1.3.19.** Que, “a entidade patronal na pessoa da directora pedagógica e de outras docentes fiscaliza a actividade da docente na sala de aula, acompanhando frequentemente, os trabalhos”.
- 1.3.20.** Que, “a autoridade da docente tem sido questionada e posta em causa junto de pais e encarregados de educação”; pois, “em reunião de pais e encarregados de educação, que questionavam quem seria o professor para o 3º ano, foi afirmado que seria outra docente que em acções de formação frequentadas com a ora arguida, até tinha tirado melhor nota”.
- 1.3.21.** Que, “como há pais e encarregados de educação que foram abordados para irem ter com a irmã Barbara para apresentarem queixa da ora arguida; O presente processo disciplinar carece de fundamento real e sério e é o



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

culminar de situações várias no sentido de afastar a docente da instituição. O relatório datado de Maio de 2009 surge na sequência do desagrado manifestado pela entidade patronal com o casamento da docente. O presente processo visa o despedimento da docente pela razão real de a mesma se encontrar grávida”.

1.3.22. Que, “a docente arguida tem uma boa relação sócio afectiva e de empatia com os alunos, os quais, no geral demonstram interesse e gosto pela aprendizagem, pela escola, colegas e professora, o que além do mais é perceptível da análise dos trabalhos elaborados pelos alunos com data de 21 de Outubro de 2010, anterior ao procedimento, cujos originais se encontram no Colégio. Tal relação é ainda patente nos trabalhos do ano lectivo 2009/2010”.

1.3.23. Que, “constatada a prescrição do procedimento disciplinar, devem os presentes autos de procedimento disciplinar ser arquivados; e caso assim se não decida, deve a nota de culpa ser considerada nula porquanto não suficientemente discriminados os factos imputados à arguida e consequentemente impossibilitado o cabal exercício do seu direito de defesa ou, caso não proceda a invocada nulidade, devem os autos de procedimento disciplinar ser arquivados por improcedência e, por não provados os factos constantes da nota de culpa”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 10.º, n.º 1, 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 durante o período compreendido entre o início da gravidez e o



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

- 2.1.1.** 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;”.
- 2.1.2.** 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 sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º 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.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental “presume-se feito sem justa causa”, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.
- 2.3.** Na verdade, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter “batido na cabeça” de 3 alunos, o ..., que “tem um problema na cabeça”, a ..., que levou, também, “duas fortes bofetadas” e o ...
- 2.3.1.** Como elementos de prova, a entidade empregadora apresenta, relativamente:



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- A) Ao ..., uma resposta, assinada pela sua mãe, datada de 28.02.2011, ao teor da defesa apresentada pela arguida;
- B) À ..., um papel assinado pela aluna, datado de 17.12.2010;
- C) Ao ... e, também, aos referidos ... e ..., uma acta de uma reunião, realizada em 25.02.2011, entre a Direcção do Colégio e os Encarregados de Educação, nomeadamente, os dos referidos 3 alunos.

- 2.4.** A trabalhadora arguida negou estas acusações e em sua defesa apresentou uma declaração assinada por nove Encarregados de Educação a atestar que estão satisfeitos com a dedicação e carinho que a professora tem prestado aos seus filhos, juntou cópias de mais de 20 trabalhos dos seus alunos do ano lectivo 2009/2010, que demonstram uma boa relação com a professora e os depoimentos de 4 Encarregadas de Educação, que, relativamente aos seus filhos, declararam não ter razões de queixa.
- 2.5.** Os factos constantes da acusação não foram devidamente comprovados, nomeadamente, no que respeita, ao momento em que terão ocorrido.
- 2.6.** De qualquer modo, os referidos factos, a comprovarem-se seriam passíveis de censura, cuja sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, nos termos do n.º 1 do artigo 330º do Código do Trabalho.
- 2.7.** Assim, afigura-se que, pelas razões expostas e face às provas apresentadas, a entidade empregadora apesar de o alegar, não consegue demonstrar que o comportamento da trabalhadora arguida, seja culposo e de tal modo grave, que pelas suas consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se ao quadro de gestão da instituição, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre a trabalhadora e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

III – CONCLUSÃO

Dos elementos constantes do processo, parece não resultar demonstração cabal dos factos de que é acusada a trabalhadora arguida ..., pelo que a CITE considera que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, não se afigurando, por isso, existir, no presente processo disciplinar, justa causa para despedimento da referida trabalhadora grávida, e, por consequência, a CITE não é favorável ao seu despedimento, promovido pela ... – Colégio do ..., em virtude de tal despedimento poder indiciar uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 14 DE ABRIL DE 2011**