

## PARECER N.º 32/CITE/2012

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, 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 136 – DL/2012

### I – OBJETO

- 1.1. Em 08.02.2012, a CITE recebeu através da instrutora do processo disciplinar, pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora lactante ..., titular da categoria profissional de educadora de Infância, a exercer funções na empresa ..., Lda, desde setembro de 2004, nos termos do disposto no artigo 63.º 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 trabalhadora, arguida, vem acusada em resumo, de violar o disposto no artigo 128.º, n.º 1, als, b), e) e i) do Código do Trabalho.
- 1.3. Da Nota de Culpa, consta o seguinte:
  - 1.3.1. “A trabalhadora ..., prestando serviço no estabelecimento da ..., Lda, com a categoria profissional de Educadora de Infância, durante o ano de 2011 e até esta data, esteve ausente do serviço, durante todo o período normal de trabalho”:

- 1.3.2.** “de 6 a 20 de Outubro;”
- 1.3.3.** “num total de 11 dias úteis”.
- 1.3.4.** “Esses dias de falta são consecutivos”.
- 1.3.5.** “Para essas faltas a trabalhadora, ou quem quer que fosse, não apresentou qualquer justificação ou explicação, na altura, sem prejuízo do que se referirá infra”.
- 1.3.6.** “A entidade empregadora considerou essas faltas injustificadas, tendo descontado no salário os períodos em que a trabalhadora não prestou serviço, comunicando esse facto à trabalhadora”.
- 1.3.7.** “Cada um dos períodos de ausência da arguida determinou desorganização das actividades que supostamente a arguida deveria ter realizado, nomeadamente de acompanhamento dos alunos”
- 1.3.8.** “As faltas da trabalhadora-arguida provocaram prejuízos para a empresa”.
- 1.3.9.** “Os factos descritos consubstanciam grave falta de assiduidade, de diligência e de interesse pelo trabalho, por parte da arguida, com efeitos tanto nos companheiros de trabalho dela confrontados com a sua ausência e, por via de tal, constrangidos a suportar uma sobrecarga de trabalho – como na própria empresa – obrigada a sofrer a falta de acompanhamento dos seus alunos e ter ficado numa situação em que não sabia o que explicar sobre a ausência da trabalhadora aos encarregados de educação”.
- 1.3.10.** “A trabalhadora-arguida entretanto apresentou no final do dia de 20/10/2011 uma declaração de incapacidade temporária (normalmente



chamada de "baixa"). Referindo que estava incapacitada, por doença do seu filho, de trabalhar desde 10 de Outubro”.

**1.3.11.** “No entanto quando em 20 de Outubro compareceu na empresa para apresentar o referido documento referiu, ao invés, que ela própria tinha estado doente e não o seu filho”.

**1.3.12.** “Para além das fundadas duvidas sob a existência efectiva do motivo justificativo para as faltas, não alegou que não tenha tido possibilidade de informar que estava incapacitada de vir trabalhar”.

**1.3.13.** “Sendo certo que o poderia ter feito”.

**1.3.14.** “Assim, não poderão ser consideradas justificadas as faltas anteriormente a dia 20 de Outubro”.

**1.3.15.** “A trabalhadora-arguida sabia que as suas faltas causavam transtorno e prejuízos à entidade empregadora e aos alunos”.

**1.3.16.** “A trabalhadora-arguida violou o estatuído no art.º 128.º, 1, b), e) e i), do Código do Trabalho.”

**1.3.17.** “Considerando o disposto no art.º 351.º, 1 e 2, d), e) e g), do Código do Trabalho, bem como a natureza e gravidade dos factos praticados e o grau de culpa da arguida, a entidade patronal tem a intenção de proceder ao despedimento da mesma arguida”.

**1.4.** Na Resposta à Nota de Culpa, enviada em 19/12/2012, a trabalhadora arguida refuta as acusações que lhe são imputadas pela entidade empregadora e refere, nomeadamente e em síntese, o seguinte:

**1.4.1.** “..., Educadora de Infância, trabalhadora da empresa ..., Lda., vem ao



abrigo do artigo 355.º do C.T. apresentar a sua resposta à nota de culpa, deduzida no âmbito do procedimento disciplinar que lhe foi instaurado, nos termos e com os seguintes fundamentos”:

- 1.4.2. “A trabalhadora é funcionária da empresa desde Setembro de 2004, sendo a sua categoria profissional, Educadora de Infância, e foi contratada para exercer as funções inerentes a essa categoria nas instalações da empresa sitas na Rua da ..., ..., em Paços de Ferreira”.
- 1.4.3. “A trabalhadora esteve de licença de maternidade de 9 de Maio de 2011, até Outubro de 2011”.
- 1.4.4. “No dia 6 e 7 de Outubro por erro de contagem do período de licença de maternidade, a trabalhadora não se apresentou ao serviço, pois era sua convicção que ainda estava dentro do período de licença de maternidade”.
- 1.4.5. “Quando se apresentou ao trabalho foi-lhe transmitido pela entidade patronal que esses dois dias seriam descontados nas férias que ainda tinha para gozar”.
- 1.4.6. “Posteriormente, a trabalhadora esteve de baixa médica, para assistência a familiares, neste caso o filho, nascido a 9 de Maio de 2011, do dia 10 de Outubro de 2011 até ao dia 8 de Novembro de 2011. Tendo sido entregues nas instalações da entidade patronal, os certificados de incapacidade temporária para o trabalho, assim que lhe foi possível”.
- 1.4.7. “Pelo exposto, a trabalhadora não tem um único dia de falta injustificada, pois que, os dias 6 e 7 de Outubro foram considerados pela entidade patronal como dias de férias”.



- 1.4.8.** “Tendo, no entanto a mesma, alterado a sua posição e dado o dito por não dito, considerando-os nesta data como faltas injustificadas. Mas mesmo que assim seja, duas faltas injustificadas não são motivo para despedimento por justa causa”.
- 1.4.9.** “Quanto aos alegados prejuízos, a realidade é outra e bem diferente”.
- 1.4.10.** “A entidade patronal, contratou uma Educadora de Infância, desde Março de 2011, data em que a Educadora ... ficou de baixa antes do nascimento do filho, que continua a trabalhar até hoje com a turma que esteve a cargo da Educadora ...”.
- 1.4.11.** “Desde que a Educadora ..., aqui arguida, se apresentou ao trabalho, que não está a exercer as funções para as quais foi contratada, ou seja, de educadora de infância, pois que a turma que vinha acompanhando desde um ano de idade, está com a educadora que entretanto foi contratada para ocupar o seu lugar, enquanto durasse o impedimento, mas cujo contrato ainda se mantém, não obstante ter terminado o seu impedimento temporário”.
- 1.4.12.** “É caricato que aleguem sobrecarga de trabalho, desorganização das actividades que supostamente a Educadora ... deveria ter realizado, nomeadamente no acompanhamento dos alunos, quando afinal, desde que se apresentou ao trabalho, a destacaram para uma sala distante daquela onde se encontram os alunos que a mesma deveria realmente acompanhar, pois estes, são desde sempre, a turma que acompanhou”.
- 1.4.13.** “Tudo isto para não ser vista quer pelos pais, quer pelos seus alunos. Por outro lado. O trabalho que lhe atribuíram é o trabalho de auxiliar, pelo que a mesma não se encontra a exercer as suas funções de Educadora, para as quais havia sido contratada e sempre exerceu. A educadora recebe as instruções de trabalho dia a dia, e não são as



mesmas comunicadas pelos órgãos responsáveis mas transmitidas por uma funcionária de limpeza, a quem é deixado o "recado" para a Educadora”.

**1.4.14.** “Assim, é único intuito da entidade patronal sujeitar a Educadora a situações humilhantes e desadequadas ao seu estatuto profissional, tendo como objectivo desmoralizar e humilhar a mesma, com o fito de que a mesma, saturada, se despeça, ou aceite, sem mais, o seu despedimento pela entidade patronal sem justa causa para o fazer”.

**1.4.15.** “O facto de a educadora estar a fazer trabalhos de auxiliar, não pode configurar uma situação de mobilidade, o que aliás estaria em perfeito desacordo com o alegado na nota de culpa. O que é dito é, que a alegada ausência da trabalhadora causou desorganização, sobrecarga para os outros e prejuízos. Por outro lado, a supra descrita alteração de funções, nunca foi comunicada à Educadora, nem justificada à mesma, com indicação dos respectivos motivos e nomeadamente o interessa da empresa nessa alteração”.

**1.4.16.** “Todo este procedimento disciplinar apenas vem camuflar a intenção da entidade patronal despedir sem justa causa a trabalhadora, intenção demonstrada desde o dia em que a Educadora se apresentou ao trabalho e foi-lhe de imediato comunicado o despedimento, através de chantagens para que a mesma se intimidasse e em consequência, apresentasse a sua demissão, sem necessidade de mais demandas. Foram-lhe, nessa data, imputados determinados factos, falsos, bem como anunciada a intenção de instaurar o competente processo disciplinar, mas, assim que a trabalhadora quis que fossem esclarecidos, os factos e o processo deixaram de existir ou ter razão aparente”.

**1.4.17.** “Posteriormente, recebeu a mesma o anúncio de um processo



disciplinar, mas desta vez com um motivo diferente, o de que, e segundo a entidade patronal, as baixas entregues pela trabalhadora eram fraudulentas”.

- 1.4.18.** “Contudo, constata-se que todo este teatro, não passou disso mesmo, e como não existe justa causa para despedimento, a tentativa de arranjar uma passa por ameaças e chantagem”
- 1.4.19.** “Sempre se realçará que a trabalhadora não está a exercer as suas funções, como supra mencionado, estando a exercer as funções de uma auxiliar, daí que não se entenda quais os prejuízos que esta possa ter causado. Antes pelo contrário se entende que, a trabalhadora deverá assumir as funções de educadora, para as quais foi contratada, com a turma e alunos que sempre acompanhou”.
- 1.4.20.** “Por todo o exposto, fácil se torna a apreensão da falsidade de tudo quanto vem alegado na nota de culpa, não existindo assim, qualquer infracção praticada pela trabalhadora para instaurar o processo disciplinar, e muito menos existindo Justa causa para o despedimento”.
- 1.4.21.** “Mais se refere que foram enviadas duas cartas pela Mandatária da Educadora, solicitando que lhe fosse disponibilizada a consulta do processo disciplinar, no sentido de elaborar a resposta à nota de culpa, mas nenhuma resposta foi dada, pelo que nos foi sonegada a possibilidade de consultar o processo para melhor efectuar a defesa. Por tudo isto, só se pode concluir que todo este processo resulta de uma fabulação da entidade patronal”.
- 1.4.22.** “Por todo o exposto, deve o presente processo ser arquivado, não havendo motivo justificativo para a aplicação de qualquer sanção disciplinar, e desde já se informa que, a partir da data da recepção desta resposta à nota de culpa, a trabalhadora irá assumir



efectivamente as suas funções, com a turma que sempre foi a sua, comunicando que não desempenhará outras funções que não aquelas para as quais foi contratada”.

- 1.5. Da resposta à nota de culpa, a trabalhadora arguida arrolou duas testemunhas, o seu marido e um trabalhador da entidade empregadora.
- 1.6. Do processo remetido à CITE, constam ainda os documentos em referência ao longo da Nota de Culpa, designadamente dois certificados de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença e recibo de vencimento referente ao mês de outubro.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1. O n.º 1 do artigo 10.º da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas, salvo nos casos excecionais 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 Diretiva refere que o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.
- 2.3. 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 direta em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação).

**2.4.** Cumprindo o desígnio da norma comunitária, a legislação portuguesa contempla especial proteção 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 b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 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 prática discriminatória por motivo de maternidade.

---

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



- 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.
- 2.7.** Dispõe o n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho, em conjugação com a alínea g) do n.º 2 do mesmo artigo, que constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, (constituindo), nomeadamente, justa causa de despedimento (...) faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco, acrescentando o n.º 3 do mesmo preceito legal 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.
- 2.8.** No caso em análise, a trabalhadora é acusada de violar o estatuído no artigo 128.º, n.º 1, b), e) e i), do Código do Trabalho, bem como o seu dever de assiduidade e pontualidade, somando um total de 11 faltas injustificadas ao trabalho em dias inteiros, de 6 a 20 de outubro.
- 2.9.** O conceito indeterminado da justa causa, resulta do n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho que a noção de justa causa de despedimento exige, de acordo com a doutrina e a jurisprudência dominantes, a



verificação cumulativa de um par de requisitos, que são a existência de um comportamento ilícito e culposo do trabalhador, violador de deveres essenciais à relação laboral e grave em si próprio e nos seus efeitos, e que esse comportamento torne imediata e praticamente impossível a manutenção da relação laboral.

- 2.10.** Ora, na verdade, no âmbito do processo *sub judice*, não se afiguram como demonstradas as faltas injustificadas eventualmente cometidas pela trabalhadora e, por outro lado, o facto de o comportamento integrar o número quantitativo de faltas não significa que automaticamente o empregador lhe possa aplicar a sanção despedimento. Para que o possa fazer, o conceito de justa causa terá de ser preenchido não só através do quantitativo de ausências fixadas na alínea g) do n.º 2 (do artigo 351.º do Código do Trabalho), como também mostrar-se que semelhante comportamento torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.<sup>3</sup>
- 2.11.** Por outro lado, é de realçar que o empregador refere na Nota de Culpa que “a trabalhadora, ou quem quer que fosse, não apresentou qualquer justificação ou explicação, na altura”, pelo que não poderão ser consideradas justificadas as faltas anteriormente a dia 20 de Outubro”.
- 2.12.** A CITE, ao analisar o processo *sub judice*, verificou que a trabalhadora apresentou a sua defesa admitindo que “a trabalhadora esteve de licença de maternidade de 9 de Maio de 2011, até 5 de Outubro de 2011” e que nos dias 6 e 7 de Outubro por erro de contagem do período de licença de maternidade, a trabalhadora não se apresentou ao serviço, pois era sua convicção que ainda estava dentro do período de licença da maternidade”.

---

<sup>3</sup> Cfr. *in* Código do Trabalho anotado, Diogo Vaz Marecos, Wolters Kluwer Portugal, Coimbra Editora, 1.ª Edição: Setembro 2010, pág. 845

- 2.13.** Em sua defesa, alegou ainda a trabalhadora arguida que “quando se apresentou ao trabalho foi-lhe transmitido pela entidade patronal que esses dois dias seriam descontados nas férias que ainda tinha para gozar”.
- 2.14.** Alegou ainda que “posteriormente, a trabalhadora esteve de baixa médica, para assistência a familiares, neste caso o filho, nascido a 9 de Maio de 2011, do dia 10 de Outubro de 2011 até ao dia 8 de Novembro de 2011. Tendo sido entregues nas instalações da entidade patronal os certificados de incapacidade temporária para o trabalho, assim que lhe foi possível”.
- 2.15.** Por último, alega, em sua defesa a trabalhadora que “não tem um único dia de falta injustificada, pois que, os dias 6 e 7 de Outubro foram considerados pela entidade patronal como dias de férias. Tendo, no entanto a mesma, alterado a sua posição e dado o dito por não dito, considerando-os nesta data como falta injustificadas. Mas mesmo que assim seja, duas faltas injustificadas não são motivo para despedimento por justa causa”.
- 2.16.** Uma das testemunhas arroladas pela trabalhadora arguida, ..., no seu depoimento alega que “A arguida enganou-se na contagem do período da licença de maternidade, motivando a falta de dois dias, uma quinta-feira e uma sexta-feira, logicamente não avisou que ia faltar, porque pensava que tinha direito a esses dois dias. Algum tempo depois, a testemunha teve conhecimento que a arguida teria acordado com a entidade patronal que esses dois dias seriam convertidos em férias, por iniciativa desta última”.
- 2.17.** Ao longo do tempo a CITE tem acolhido em diversos pareceres que a interpretação do artigo 351.º do Código do Trabalho pressupõe que a ocorrência de um comportamento suscetível de fundamentar o



despedimento justificado, por si só, não determina a aplicação de tal sanção, sendo necessário, cumulativamente, que o grau de culpa e as consequências do ato tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

- 2.18.** De salientar que quer a doutrina, quer a jurisprudência têm defendido não ser suficiente a prática de faltas injustificadas para integrar a justificação do despedimento, considerando que apenas é possível comprometer a subsistência definitiva da relação laboral no caso de se comprovar que o comportamento do trabalhador se considera de tal modo grave que, pelas suas consequências, não é possível ponderar uma sanção conservatória.
- 2.19.** Neste sentido, transcreve-se extrato de Acórdão proferido pelo Tribunal da Relação de Lisboa que refere o seguinte: Efectivamente, como se tem sido defendido, designadamente pela jurisprudência do STJ (Acs. de 20.06.96, de 19.02.97, de 9.04.2003, de 26.11.2003, de 15.02.2006 e de 8.10.2008 disponíveis em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)) não basta, para o preenchimento de justa causa de despedimento, a simples materialidade das faltas injustificadas ao trabalho dadas durante certo número de dias – sejam elas seguidas ou interpoladas –, sendo necessária a demonstração do comportamento culposo do trabalhador, que se revista de gravidade e torne, pelas suas consequências, imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral, já que, no preenchimento da alínea g) do n.º 3 do art. 396.º, haverá que ponderar a cláusula geral contida no seu n.º 1, através de um juízo sobre a situação em concreto. Ora, no nosso caso, não se mostra demonstrado que a não comunicação da autora se deveu a uma quebra do dever de lealdade ou desinteresse e indiferença perante a sua entidade patronal, sendo que se não apurou que as faltas a que se reporta a decisão de despedimento tivessem causado uma perturbação na apelante por forma a, num prisma de normalidade, atenta a figura de um empregador

razoável, desde logo, impossibilitar a manutenção da relação laboral em causa.<sup>4</sup>

## **POR OUTRO LADO,**

- 2.20.** Não consta do processo remetido à CITE que a entidade empregadora tenha optado por exercer, como poderia, a faculdade que a lei lhe confere de, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 254.º, exigir à trabalhadora a prova do fundamento para a justificação das faltas, a prestar em prazo razoável.
- 2.21.** 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.
- 2.22.** Não está devidamente demonstrado nos autos e em nenhuma circunstância que tenha sido avisada da possibilidade da instauração de processo disciplinar caso continuasse a faltar sem apresentar a respetiva justificação.
- 2.23.** De facto, a entidade empregadora, em face do número de ausências injustificadas, não alega nem demonstra ter avisado a trabalhadora arguida de que o número de faltas alegadamente injustificadas, que se iam acumulando, poderia levar ao seu despedimento com justa causa, pelo que não se afigura que o comportamento da trabalhadora, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

---

<sup>4</sup> Cfr. Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 17 de Março de 2010, proferido no âmbito do processo 1684/06.1TTLSB.L1-4, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).



- 2.24.** A trabalhadora vem acusada de ter incorrido em faltas injustificadas.
- 2.25.** É uma verdade que os trabalhadores estão legalmente obrigados ao dever de assiduidade e pontualidade (alínea b) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho) e ao dever de comunicação de faltas, nos termos do artigo 253.º do Código do Trabalho.
- 2.26.** No entanto, não resulta prova, no âmbito do presente processo, em como a trabalhadora não tenha, de facto, comunicado ao empregador as ausências, nem que a empresa lhe tenha exigido prova dos factos, eventualmente, invocados para justificação, nomeadamente por escrito, como decorre do n.º 1 do artigo 254.º do Código do Trabalho.
- 2.27.** Assim, ainda que se admita que o comportamento da trabalhadora possa, eventualmente, ser passível de censura por parte da entidade empregadora, não resulta comprovado o grau de culpa que implique a impossibilidade de manutenção do vínculo laboral por perda irremediável da necessária confiança por que se devem pautar as relações laborais.
- 2.28.** Deveriam, igualmente, ter sido provados os restantes requisitos para existência de justa causa, que justificassem a aplicação da sanção mais gravosa prevista no artigo 328.º do Código do Trabalho.
- 2.29.** Face ao quadro descrito, afigura-se como desproporcionada a sanção disciplinar do despedimento pois, com efeito, a aplicação de uma sanção mais leve enquadrar-se-ia, com maior justiça, na regra da proporcionalidade, prevista no n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho.
- 2.30.** 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 (lactante), conforme exige a Diretiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar a relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir.

- 2.31.** Por último a entidade empregadora não produziu qualquer prova testemunhal. Afigura-se que a sanção de despedimento é manifestamente desadequada quer aos factos praticados, quer às circunstâncias envolventes, quer ainda ao facto de a entidade empregadora não ter quantificado o eventual prejuízo em valores, ao ponto de considerar o comportamento da trabalhadora, ora arguida, como tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 2.32.** Ora, atendendo ao exposto, afigura-se como não demonstrada, de forma inequívoca, a alegada atuação culposa da trabalhadora, eventualmente geradora de uma absoluta necessidade de fazer fraturar a relação laboral. De salientar que o processo não reflete de forma evidente consequências danosas nem eventual lesão grave dos interesses do empregador, diretamente 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 63.º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.
- 2.34.** Tendo em consideração os elementos que integram o processo analisado, é de concluir que a entidade empregadora não logrou demonstrar, no caso vertente, a existência de uma situação excecional,



que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com a maternidade.

- 2.35.** Acresce referir, por último, que em resposta à nota de culpa a trabalhadora alega que “quanto aos alegados prejuízos, a realidade é outra e bem diferente, uma vez que a entidade patronal, contratou uma Educadora de Infância, desde Março de 2011, data em que a Educadora ... ficou de baixa antes do nascimento do filho, que continua a trabalhar até hoje com a turma que esteve a cargo da trabalhadora arguida”.
- 2.36.** E “Desde que arguida, se apresentou ao trabalho, que não está a exercer as funções para as quais foi contratada, ou seja, de educadora de infância, pois que a turma que vinha acompanhando desde um ano de idade, está com a educadora que entretanto foi contratada para ocupar o seu lugar, enquanto durasse o impedimento, mas cujo contrato ainda se mantém, não obstante ter terminado o seu impedimento temporário”.
- 2.37.** Termina a sua resposta à nota de culpa referindo que “sempre se realçará que a trabalhadora não está a exercer as suas funções, como supra mencionado, estando a exercer as funções de uma auxiliar, daí que não se entenda quais os prejuízos que esta possa ter causado. Antes pelo contrário se entende que, a trabalhadora deverá assumir as funções de educadora, para as quais foi contratada, com a turma e alunos que sempre acompanhou (...). E desde já se informa que, a partir da data da recepção desta resposta à nota de culpa, a trabalhadora irá assumir efectivamente as suas funções, com a turma que sempre foi a sua, comunicando que não desempenhará outras funções que não aquelas para as quais foi contratada”.
- 2.38.** Face ao exposto, cumpre referir que nos termos do n.º 5 do artigo 65.º



do Código do Trabalho, é determinado que “no termo de qualquer licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a actividade contratada”.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, considerando que a Diretiva 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 da trabalhadora lactante ..., promovido pela entidade empregadora ..., Ld<sup>a</sup>.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 6 DE MARÇO DE 2012**