

PARECER N.º 74/CITE/2012

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 12.02.

Processo n.º 322 – DG/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 03.04.2012, a CITE recebeu da ... 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 63.º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. A Nota de Culpa, que a trabalhadora arguida recebeu, em 12.03.2012, da sua entidade empregadora, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que, “a arguida foi contratada no dia 01 de setembro de 2003, para exercer as funções de "Educadora de Infância, nas instalações que a primeira outorgante (...) possui em ... e ainda, nos locais onde a primeira outorgante tenha trabalhos a efetuar, desempenhando, desde o início de setembro de 2011, as suas funções na Creche da Zona Industrial de ... (ZIV)”.
 - 1.2.2. Que, “no dia 17 de janeiro de 2012, cerca das 11 horas, a educadora ... solicitou à Diretora Coordenadora da Área 1 – Dra. ... – que se deslocasse à

Creche da ZIV, para lhe comunicar que a educadora ... teria copiado alguns documentos seus, tendo verificado que alguns itens de alguns documentos da arguida eram iguais a alguns itens de alguns documentos da educadora ...”.

- 1.2.3. Que, “de seguida, a Diretora reuniu com as duas trabalhadoras (... e ...). Confrontada com a situação, a arguida negou a acusação e afirmou que todas as colegas da Creche tinham trocado informações, sugerindo que fossem verificados os documentos das outras colegas”.
- 1.2.4. Que, “nesse mesmo dia depois do almoço (na "hora pedagógica"), a Diretora reuniu com todas as educadoras da Creche (da sede e da ZIV) e, em conjunto apuraram, que de todos os documentos (das várias educadoras) apenas havia uma expressão comum no Projeto Pedagógico”.
- 1.2.5. Que, “em relação aos outros documentos verificaram a existência de várias coincidências – frases iguais (para além da expressão referida no ponto anterior) – entre os documentos das educadoras ... e ...
- 1.2.6. Que, “no final da reunião supra com todas as educadoras da Creche, mantiveram-se apenas as educadoras ..., ... e a Diretora. Após uma troca de palavras entre as educadoras (... e ...), a educadora ... afirmou que a arguida era pouco profissional por, alegadamente, ter "copiado" o seu trabalho. De seguida, a trabalhadora ... ausentou-se da reunião, a pedido da arguida, que queria falar a sós com a Diretora”.
- 1.2.7. Que, “após a saída da educadora ..., a arguida disse à Diretora: "Não é de profissional fazer isto, não é ...? Mas é de profissional bater numa criança?”.

A Diretora chamou de imediato a educadora ... para lhe transmitir o que a arguida tinha acabado de lhe comunicar”.

- 1.2.8.** Que, “a educadora ... pediu à sua colega, ora arguida, que concretizasse a situação a que dizia ter assistido, pelo que, a arguida de imediato declarou: “Bateste na boca da ..., para ela não vomitar, é isto que estou a dizer é verdade, ...!”.
- 1.2.9.** Que, “questionada pela Diretora, a arguida afirmou que as ajudantes de ação educativa (... e ...) tinham assistido à situação que havia descrito, que negaram as acusações imputadas pela arguida à educadora ..., tendo a trabalhadora ... dito à Diretora (na presença da arguida) que “nunca tinha visto tal procedimento na educadora ... A trabalhadora ... negou todos os factos descritos pela arguida, comentando que estava perplexa, com o que estava a ouvir”.
- 1.2.10.** Que, “apesar de as auxiliares negarem os acontecimentos descritos pela arguida, esta expôs outros factos que, alegadamente, a sua colega ... teria praticado. Nomeadamente, “que a ... almoçava com a mochila às costas, fingindo que, se não comesse ou se vomitasse, ia para a Misericórdia”, “que a educadora ... dava a sopa à ... com a cabeça para trás e que esta, borrifava a sopa toda e continuava a gritar”, “que no dia em que lhe bateu levou-a para a casa de banho e que a criança gritou ainda mais”.
- 1.2.11.** Que, “os factos descritos pela arguida foram elencados pela Diretora no seu relatório datado de 19 de janeiro de 2012, ao qual juntou os relatos escritos da arguida e das trabalhadoras ..., ... e ... e que foram lidos e assinados pelas intervenientes, inclusivamente pela arguida”.

- 1.2.12.** Que, "a auxiliar ... foi à casa de banho por qualquer motivo e contou à arguida que viu a ... tão descontrolada com a criança que lhe disse: "Tem calma ... Não estragues a tua vida. Olha que eles não são nossos" e "referindo-se ainda à educadora ..., diz que "a Educadora chegou, inclusivamente, a dar-lhe (à criança) a concha da sopa como castigo para ela comer a sopa", tendo "as trabalhadoras ... e ... negado veementemente as acusações da arguida em relação à educadora ...".
- 1.2.13.** Que, "mais esclareceu, a ajudante ..., no documento anexo ao relatório da Diretora que "no decurso de vários atritos e conflitos gerados pela educadora ... em relação aos colegas ... acerca do comportamento conflituoso da educadora ... (...) Vive (a arguida) em permanente conflito a criticar tudo e todos, afirmando, ainda que, não quer "prejudicá-la (à arguida), até porque ela faz isso muito bem sozinha".
- 1.2.14.** Que, "este comportamento conflituoso já emana da informação de desempenho de junho de 2006, na qual a Diretora transmitiu que "A ..., por vezes, torna-se um pouco conflituosa (...) Não é de muito "fácil trato" com colegas. Só com colegas".
- 1.2.15.** Que, posteriormente a esta informação de desempenho, em data não concretamente apurada a arguida teve atritos com a ajudante ... No ano letivo 2009/2010, os conflitos foram com a educadora ... (durante a gravidez desta). Devido a este comportamento conflituoso em relação às colegas, e após varias conversas e avisos da Diretora à arguida, aquela teve necessidade de "isolar a educadora ... na Creche da ZIV, onde há menos crianças e naturalmente menos trabalhadoras. Contudo, mesmo assim, no

início do ano letivo (2011/2012), a arguida teve problemas com a auxiliar ..., pelo que a Diretora foi forçada a transferir a ajudante da Creche da ZIV para a sede”.

- 1.2.16.** Que, “em outubro/novembro de 2011, começaram os problemas/conflitos entre a arguida e a educadora ... Na mesma altura, a arguida deixou de falar com a ajudante ..., sua colega de sala”, tendo sido “ainda apurado em sede de inquérito prévio que as outras trabalhadoras, têm medo de falar com a arguida ou na presença da arguida”.
- 1.2.17.** Que, “no fim de novembro de 2011, o Sr. Provedor teve conhecimento por informação do Diretor Delegado, de que a arguida havia difamado, a instituição e seus dirigentes. Todavia, na impossibilidade de ser aberto um processo disciplinar (por já terem decorrido mais de 2 anos sobre a prática dos factos) mas dada a falsidade e gravidade das acusações, no dia 22 de novembro de 2011, o Sr. Provedor censurou a conduta da arguida e repreendeu-a com veemência, «informando-a de que os relatórios elaborados por estes quadros, ficarão no seu processo individual "para memória futura".».
- 1.2.18.** Que, “pelo exposto, a conduta da arguida tem causado “mal estar sobretudo no grupo de docentes, sendo que o ambiente de trabalho melhora quando a arguida não está a trabalhar. Apurou-se ainda, que a arguida praticamente não falava com as colegas (da Creche da ZIV e não só) situação que prejudica o normal funcionamento da Creche)”.
- 1.2.19.** Que, “no fim de janeiro de 2012, a Diretora foi contactada telefonicamente pela mãe da arguida, que lhe disse, nomeadamente, que a filha não é

mentirosa, que a arguida todos os dias dizia que já não podia ver o que a ... fazia à criança, que teria aconselhado a arguida a "contar a situação", e que o mesmo conselho lhe tinha dado o pai (da/à arguida)".

- 1.2.20.** Que, “com os comportamentos descritos na Nota de Culpa, a arguida violou os deveres de respeito, urbanidade probidade e lealdade previstos no artigo 128.º n.º 1 do Código do Trabalho, violando direitos e garantias de trabalhadoras, mas também pondo em causa o bom nome da empregadora”.
- 1.2.21.** Que, “a arguida, apesar das advertências e oportunidades que ao longo dos anos lhe têm sido dadas para alterar o seu comportamento, não modificou a sua conduta e mantém esta postura conflituosa reiteradamente, causando atritos, problemas e mau ambiente no trabalho, não havendo assim, as mínimas condições para a trabalhadora continuar ao serviço sendo a sua presença fator de perturbação na instituição”.
- 1.2.22.** Que, “os factos descritos, pela sua gravidade, consequências e reiteração são suscetíveis de integrar a justa causa de despedimento, nomeadamente, nos termos do previsto no artigo 351º, n.º 1 e n.º 2, b), c), i) do Código do Trabalho, pois consubstanciam um comportamento culposo e tomam imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”.
- 1.3.** Em 26.03.2012, a trabalhadora arguida, que desempenha as funções de Educadora de Infância, apresentou a sua a Resposta à Nota de Culpa, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** Que, “o processo disciplinar que lhe foi movido não passa de uma tentativa da arguente destinada a tentar pôr fim, de forma ilegal, ao seu contrato de

trabalho, com base em meras suposições e interpretações deturpadas de determinados factos ou da total ausência deles”.

- 1.3.2.** Que, relativamente à acusação de plágio, “é usual a partilha de vocabulário, de expressões, de critérios de avaliação, de enunciações de padrões de comportamento, de asserções de reação. Além de trivial, essa troca de informação é sã, benéfica e fortalecedora da unidade de objetivos e de orientações dentro de uma mesma instituição, de forma a que existam critérios uniformes de orientação e de propósitos no desenvolvimento de todas as crianças”.
- 1.3.3.** Que, quanto aos métodos pedagógicos utilizados pela colega ... e com os quais não concordava e se sentia desagradada, “a arguida volta a reafirmar, por ser verdade, que aconteceram episódios indesejados com alguns meninos, designadamente a ... e o ..., através da aplicação de castigos que, na sua perspetiva são pouco pedagógicos e reações mais agressivas que serão, para certas pessoas, mais difíceis de tolerar do que para outras”.
- 1.3.4.** Que, “no dia seguinte ao dos factos referidos na Nota de Culpa, a arguida referiu à Sra. Diretora, no seguimento de interpelação desta nesse sentido, que a Educadora ... poderia confirmar um dos castigos aplicados pela Educadora ..., que colocou um menino dentro de um caixote do lixo, como castigo, e referiu que, inclusivamente, a tinha chamado à atenção relativamente a esse facto”.
- 1.3.5.** Que, “a Sra. Diretora assegurou à arguida que acreditava nela” e, que “o único, principal e verdadeiro problema que se põe à arguida, neste processo disciplinar, não é um problema de consciência (que está tranquila) ou de

afirmações inexatas ou incorretas, mas sim um problema de produção de prova, uma vez que as pessoas que poderiam corroborar as suas declarações preferiram, atenta a sua liberdade pessoal e o direito que lhes assiste, optar pelo silêncio ou pela negação”.

- 1.3.6.** Que, relativamente à acusação de que a arguida é uma pessoa conflituosa, conforme se refere na Nota de Culpa, que tal acusação “é destituída de verdade”, pois, esta “tem uma relação de amizade para além da relação meramente profissional” com a maioria das colegas educadoras e auxiliares, nomeadamente, visitando-se nas suas casas e frequentando eventos familiares.
- 1.3.7.** Que, “uma informação de desempenho, datada de junho de 2006, na qual a Sra. Diretora terá transmitido que a arguida «por vezes, torna-se um pouco conflituosa (...) não é de muito fácil trato. Só com colegas», nesse mesmo relatório de fls. 29 pode ler-se que a arguida é responsável pelo trabalho que tem de realizar na sua sala; é pontual, colabora com entusiasmo em todas as tarefas, mesmo fora de horas, e é muito empenhada no trabalho pedagógico, tendo o parecer sido no sentido de que lhe fosse atribuída a classificação de “Bom”.
- 1.3.8.** Que, “a arguida nega que o motivo para a sua transferência para a ZIV fosse o seu comportamento conflituoso, pois, “nunca foi avisada de que iria ser “isolada” na Creche da ZIV e muito menos por alegadamente ser conflituosa e conforme é do conhecimento geral, foram inúmeras as Educadoras que passaram pela creche da ZIV, sem nunca terem sido alegadamente “castigadas”, uma vez que é aplicado o sistema da rotatividade, que implica a permanência nesse local durante dois anos e subsequente regresso a ...”.

- 1.3.9.** “Que o seu grupo de crianças já tinha estado com a ... e a saída desta da ZIV nada teve a ver consigo ou com o seu comportamento. Assim, no dia 1 de setembro, quando chegou à ZIV, pelas 10:30h, a arguida deparou-se com uma criança que chorava bastante, não se calando no colo de nenhuma das educadoras ou auxiliares, tendo a ... dito à arguida que não se preocupasse, que era normal. Depois de a ... sair, pelas 16h, ficou na sala da arguida a auxiliar ..., que estava a dar apoio e que, antes de sair, colocou a criança numa bóia (própria para bebés), tendo esta acabado por se calar e ficar mais calma”.
- 1.3.10.** Que, “quando a avó da criança chegou para a vir buscar, pelas 17h, apenas estavam presentes a arguida e a ..., permanecendo o menino na dita bóia. A avó, confrontada com os factos, referiu que a situação era esperada, porque a criança tinha passado as férias a passear e ao colo”.
- 1.3.11.** Que, “do exposto resulta provado que a arguida não teve qualquer atrito com a Teresa e esteve à margem dos motivos que originaram a sua saída da ZIV, tendo o diferendo ocorrido entre aquela e a Diretora”.
- 1.3.12.** Que, “não existiu nenhum conflito entre a arguida e a Educadora ..., ao contrário do que pretensamente se quer fazer crer na Nota de Culpa”.
- 1.3.13.** Que, “a arguida não deixou de falar com a ..., que era sua colega de sala, pois, as conversas entre ambas circunscreviam-se a assuntos de trabalho, nem teriam de ir para além desse tema”.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.3.14.** Que, “a arguida nega veementemente que tenha, por qualquer forma ou meio, difamado a instituição para a qual trabalha, ou qualquer dos seus elementos”.
- 1.3.15.** Que, “a entidade empregadora se limita a utilizar expressões genéricas e adjetivos, sem dizerem, em concreto, em que se materializaram, quando aconteceram e, muitas das vezes, quem são os outros alegados intervenientes. Em suma, os "factos" que constam da Nota de Culpa quer por não estarem, corretamente concretizados e circunstanciados, quer por não terem ocorrido, quer por terem enquadramento diferente do que aí é feito transparecer, quer por haver operado a caducidade do alegado procedimento (caso tivessem ocorrido e não ocorreram), não permitem a aplicação de qualquer sanção disciplinar, razão pela qual o processo disciplinar deverá ser arquivado”.
- 1.3.16.** Que, “os factos apurados no processo prévio de inquérito e que sustentam a Nota de Culpa a que se responde não permitem encontrar nenhuma violação do dever de respeito e de urbanidade, de probidade e de lealdade sujeita ao juízo do empregador que possa culminar no despedimento. Também não encontra, a arguida, fundamentos que sustentem a acusação de que violou direitos e garantias de trabalhadoras, ou que, com a sua conduta, tenha violado o bom nome da empregadora”.
- 1.3.17.** Que, “a arguida concorda que existem comportamentos que não são admissíveis e aos quais a ... não pode ficar indiferente, mas não serão certamente comportamentos da arguida, sendo certo que, a arguida também viu a sua honra e a sua reputação atingidas, ao ser acusada, infundadamente, de plágio e de apropriação ilegítima de uma pen não

obstante ninguém ter conseguido provar, por qualquer forma, que se encontrava em seu poder e ao ter sido compelida a assumir expressões, que não disse, perante o Sr. Provedor, e a pedir humilhantes desculpas (por factos que não praticou) como forma de manter e garantir o seu emprego e correspondente direito ao posto de trabalho”.

- 1.3.18.** Que, “na instituição não existe uma queixa sequer, de algum pai ou encarregado de educação, relativamente a comportamentos dignos de censura que pudesse ter praticado, pois, nunca foi menos correta no relacionamento com os pais ou com as crianças que tinha ao seu cuidado”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1, 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 durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.1.1.** 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”.

- 2.1.2.** 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 direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) 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.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º 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 violar os deveres de respeito, urbanidade probidade e lealdade, previstos no artigo 128.º n.º 1 do Código do Trabalho, mas não especifica, nem concretiza os comportamentos da trabalhadora, no modo, no tempo e no lugar em que se foram praticados, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 353.º do mesmo Código que estabelece que o empregador que pretenda proceder ao despedimento com justa causa do trabalhador deve comunicar-lhe essa intenção, por escrito, “juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados”.

- 2.3.1.** Ora, a falta na nota de culpa dessa descrição circunstanciada dos factos que são imputados à trabalhadora arguida pela sua entidade empregadora impede qualquer possibilidade de avaliação da existência de justa causa para o seu despedimento, pelo que os documentos e as testemunhas apresentados não podem fazer prova de factos que não foram descritos circunstanciadamente na nota de culpa.
- 2.4.** Assim, afigura-se, pelas razões expostas, que o empregador não demonstra 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 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 sejam relevantes.
- 2.5.** 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.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., promovido pela ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.



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 3 DE MAIO DE 2012**