



## **PARECER N.º 77/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 347 – DL/2012

### **I – OBJETO**

**1.1.1** Em 12.04.2012, a CITE recebeu, através da advogada, 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.

**1.1.2** No Ofício remetido à CITE vem referido que “ao abrigo do disposto nos artigos 63.º e 381.º, al. d) do Código do Trabalho, e na sequência de um aditamento à nota de culpa no processo disciplinar que já foi objeto de parecer por essa comissão, venho na qualidade de instrutora do processo disciplinar relativo à trabalhadora lactante ..., solicitar a V. Exas. a emissão de novo parecer, face aos novos factos.



- 1.1.3** Através de comunicação enviada em 16 de março de 2012, a trabalhadora é notificada de que “Na sequência do processo disciplinar que a ..., Lda., decidiu instaurar-lhe, e perante a ocorrência de novos factos, junto se envia a V, Exa. o aditamento à nota de culpa”.
- 1.1.4** “Informa-se ainda que, pelos factos constantes da mesma, é intenção da entidade empregadora proceder ao seu despedimento”.
- 1.1.5** “Dispõe V. Exa. de 10 (dez) dias úteis para, querendo, consultar o processo e responder ao aditamento à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e a sua participação nos mesmos, juntar documentos e solicitar as diligências que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade”.
- 1.1.6** A trabalhadora, arguida, vem acusada em resumo, de violar o disposto no artigo 128.º, n.º 1, al. b), e) e i) do Código do Trabalho.
- 1.1.7** Da Nota de Culpa, consta o seguinte:
- 1.1.8** “Em 2 de dezembro de 2011 foi instaurado procedimento disciplinar contra a trabalhadora acima indicada”.
- 1.1.9** “No dia 05 de dezembro, foi entregue a nota de culpa à trabalhadora arguida”.
- 1.1.10** “Em 20 de dezembro recebeu a entidade patronal a resposta à nota de culpa, tendo sido realizadas em 09 de janeiro de 2012, após conciliação



com a agenda da sua mandatária, as diligências probatórias solicitadas pela arguida.”

**1.1.11** “Em 08 de fevereiro de 2012 foi o processo disciplinar e projeto de decisão enviado para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para obtenção de parecer, ao abrigo do disposto nos artigos 63.º e 318.º, al, d) do Código do Trabalho”.

**1.1.12** “A trabalhadora trabalhou entre os dias 05 e 20 de dezembro, tendo gozado férias entre 21 de dezembro de 2011 e 09 de janeiro de 2012”.

**1.1.13** “De 10 de janeiro de 2012 a 20 de fevereiro de 2012, a trabalhadora foi dispensada de comparecer ao trabalho, uma vez que estava a decorrer o processo disciplinar contra si”.

**1.1.14** “Essa dispensa fez-se através de email enviado à trabalhadora pela entidade patronal entre os dias 09 e 11 de janeiro, por comunicação entre mandatárias nos dias 12 e 13 de janeiro e após, por envio de mensagem escrita para o seu telemóvel”.

**1.1.15** “A trabalhadora não compareceu no trabalho nos referidos dias, como lhe foi comunicado”.

**1.1.16** “Sucede que, no dia 21 de fevereiro, e nos dias seguintes até à data de hoje, 16 de março de 2012, não lhe foi comunicado que continuava dispensada de comparecer ao trabalho”.

**1.1.17** “Pelo que, deveria a trabalhadora ter comparecido no seu local de trabalho o que não fez, nos dias 21, 22, 23, 24, 27, 28 29 de fevereiro, 1,



2, 5, 6, 7, 8, 9, 12, 13, 14, 15, 16 de março, num total de 19 dias úteis, sem prejuízo do que infra se dirá”.

**1.1.18** “Esses dias de falta são consecutivos”.

**1.1.19** “A entidade empregadora considerou essas faltas injustificadas, tendo descontado no salário os períodos em que a trabalhadora não prestou serviço, o que aliás resulta do recibo de vencimento de fevereiro, entregue à trabalhadora”.

**1.1.20** “Cada um dos períodos de ausência da arguida determinou desorganização das atividades que supostamente a arguida deveria ter realizado”.

**1.1.21** “A trabalhadora não voltou a ser dispensada pois a entidade patronal precisava que a trabalhadora se ocupasse do planeamento de atividades a realizar com os alunos”.

**1.1.22** “As faltas da trabalhadora arguida provocaram prejuízos para a entidade empregadora”.

**1.1.23** “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 dele – confrontados, a cada passo, com a sua ausência e, por via de tal, constrangidos a suportar uma sobrecarga de trabalho”.

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



- 1.1.25** “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”.
- 1.1.26** “No dia 01 de março a arguida deslocou-se às instalações da entidade patronal, aparentemente com intenção de regressar ao trabalho”.
- 1.1.27** “Foi-lhe dito que estava próximo o dia do pai e o dia da mãe, pelo que deveria ir para a sala de informática, a fim de preparar as atividades a realizar com as crianças, relacionadas com esses dias”.
- 1.1.28** “Sem que fosse possível explicar-lhe mais nada, a trabalhadora respondeu o seguinte: "Não, eu lá para cima não vou, vim para trabalhar com crianças, com os meus alunos, deve haver um engano pois a minha advogada disse-me que viria para trabalhar com o meu grupo”.
- 1.1.29** “Na sequência desta recusa foi-lhe dito que provisoriamente fosse para a sala de informática, efetuar propostas para prendas para o dia do Pai e de atividades a realizar com os Pais nesse dia”.
- 1.1.30** “Atividades estas que estão no âmbito das funções de qualquer educadora de infância”.
- 1.1.31** “Ao que a trabalhadora respondeu: "Eu não aceito pois vim para trabalhar com as crianças do meu grupo ou da idade dos meus" e foi-se embora, sem que lhe tivesse sido dada autorização”.



- 1.1.32** “No dia 05 de março recebeu a entidade patronal uma carta, através da qual a trabalhadora informou que não iria comparecer mais no seu local de trabalho, porque alegadamente não lhe era permitido exercer as suas funções de educadora de infância”.
- 1.1.33** “Referiu, também, nessa carta que tinha sido suspensa até à data da conclusão do processo disciplinar, mais uma vez faltando à verdade, pois para além de nunca ter sido suspensa, mas sim dispensada, nunca foi a trabalhadora informada de que ficaria dispensada até à conclusão do processo disciplinar, como aliás comprova a sua apresentação ao trabalho no dia 01 de março”.
- 1.1.34** “A trabalhadora agiu livre e conscientemente, bem sabendo que com a sua conduta estava a violar, uma vez mais, os deveres de respeito e de tratamento urbano e probo dos seus superiores hierárquicos”.
- 1.1.35** “Assim como estava a não cumprir com o dever de obediência que lhe cabe”.
- 1.1.36** “Deve igualmente, no exercício das suas funções, acatar as ordens dadas (legitimamente) pelos seus superiores hierárquicos.”
- 1.1.37** “Como deve pugnar por um tratamento respeitoso para com os demais trabalhadores, superiores hierárquicos e empregador, entre outros”.
- 1.1.38** “Considerando, por um lado, o especial dever de acatamento das ordens dadas quer pelos superiores hierárquicos quer pelo próprio empregador e, por outro lado, o dever de respeito pelos demais que cabe a qualquer trabalhador, aliado ainda aos factos anteriores relatados na Nota de



Culpa, demonstram o desinteresse reiterado pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo a que o trabalhador está afeto”.

**1.1.39** “Pelo que representam grave violação dos seus deveres para com a entidade patronal, previstos nas alíneas a), e e), do n.º 1 do artigo 128.º do Código de Trabalho, na redação que lhe foi dada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro”.

**1.1.40** “Cometeu, assim, novamente, a trabalhadora arguida as infrações constantes das alíneas a), e d) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho”.

**1.1.41** “A tomada de conhecimento deste novo comportamento culposo da trabalhadora arguida vem confirmar a intenção, comunicada aquando da entrega da Nota de Culpa, mas agora reafirmada, de proceder ao despedimento da trabalhadora, nos termos do disposto no artigo 351.º do citado Código do Trabalho”.

**1.1.42** “A trabalhadora arguida dispõe de dez dias para, querendo, consultar o processo, e responder ao aditamento à nota de culpa, deduzindo os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e a sua participação nos mesmos, juntar os documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade”.

**1.2.1.** Na Resposta à Nota de Culpa, enviada em 30 de março, a trabalhadora arguida refuta as acusações que lhe são imputadas pela entidade empregadora e refere, nomeadamente e em sínteses, o seguinte:



- 1.2.2.** Quanto à admissibilidade da nota de culpa, “Dispõe o n.º 1 do artigo 357.º do CT, que o empregador dispõe de trinta dias para proferir a decisão de despedimento, sob pena de caducar o direito de aplicar a sanção”
- 1.2.3.** “O referido prazo inicia-se com a conclusão das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador na resposta à nota de culpa, e não de outras ordenadas posteriormente pelo empregador”.
- 1.2.4.** “Ora, no presente caso, e porque o despedimento respeita a trabalhadora lactante, e tendo sido solicitado o parecer prévio nos termos do artigo 63.º e 381.º do CT, o prazo para o empregador proferir a decisão no processo disciplinar inicia-se a partir da receção da decisão da Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)”.
- 1.2.5.** “A entidade patronal, foi notificada do parecer da CITE no dia 6 de março, e rececionada no dia 7 de março de 2012”.
- 1.2.6.** “Este prazo relativamente curto para a emissão da decisão é uma projeção do princípio da celeridade, que domina a matéria disciplinar em geral e o processo disciplinar em especial”.
- 1.2.7.** “Este princípio de celeridade e certeza processual plasmado na lei, determinou que o prazo de trinta dias seja um prazo de caducidade”
- 1.2.8.** “Sendo o escopo da norma, a celeridade e certeza processual, o prazo para a decisão do processo disciplinar conta-se a partir das diligências





probatórias requeridas pelo trabalhador e não quaisquer outras ordenadas pelo empregador, isto por forma a não permitir delongas processuais, que causem prejuízos e transtornos para o trabalhador”.

**1.2.9.** “Ora e no presente caso, uma vez que sendo obrigatório o pedido de parecer à CITE, e estando já a entidade patronal na posse do parecer, não será de admitir o aditamento à nota de culpa, por duas razões fundamentais:”

**1.2.10.** “Primeiro pelas razões expostas de celeridade e certeza processual, o que levou o legislador a determinar o prazo de trinta dias como um prazo de caducidade do direito do empregador aplicar a sanção, e segundo os alegados factos agora imputados à trabalhadora em nada estão relacionados com os factos que lhe foram imputados na nota de culpa, para além de, terem ocorrido, não foram nas mesmas circunstâncias de tempo”.

**1.2.11.** “Para além do mais, a admitir-se no presente caso um aditamento à nota de culpa levaria a delongas exageradas, pois que tendo de ser emitido novo parecer pela CITE, o processo não estaria findo antes de decorridos mais três ou quatro meses, o que seria completamente contrário ao espírito do legislador, que estabeleceu um prazo relativamente curto para a prolação da decisão do processo disciplinar”.

**1.2.12.** “Permitir este aditamento, seria permitir que o presente processo se torna-se infundável, pois que atrás deste aditamento outros viriam, uma vez que a entidade patronal pretende unicamente causar à trabalhadora transtornos e prejuízos, e que a demora do processo a vença pelo cansaço, e assim veria resolvido um problema sem ter que arcar com



as suas responsabilidades, decorrentes de um despedimento ilícito, sobretudo atendendo a que o parecer da CITE é desfavorável ao despedimento, e sendo este o único propósito da entidade empregadora esta vê-se obrigada a por meios menos ortodoxos conseguir os seus intentos”.

- 1.2.13.** “Assim, conclui-se que não é de admitir o aditamento à nota de culpa enviada em 2 de dezembro de 2012, estando a entidade patronal obrigada a proferir decisão sobre o presente processo disciplinar no prazo de 30 dias a contar da receção do parecer da CITE, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção”.
- 1.2.14.** “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”.
- 1.2.15.** “No dia 5 de dezembro de 2011 foi a trabalhadora notificada da nota de culpa datada de 2 de dezembro de 2011, e que era intenção da entidade patronal proceder ao seu despedimento”.
- 1.2.16.** “A trabalhadora enviou a resposta à nota de culpa, na qual arrolou testemunhas, cuja inquirição se realizou no dia 11 de janeiro de 2012”.
- 1.2.17.** “Após a realização das diligências probatórias requeridas pela trabalhadora, foi o pedido o parecer à CITE, nos termos do disposto nos artigos 63.º e 381.º al. d) do C.T.”



- 1.2.18.** “Em 7 de março de 2012, foi a entidade patronal e a trabalhadora, notificada do parecer n.º 32/CITE/2012, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE, de 6 de março de 2012, sendo, o mesmo desfavorável ao despedimento da trabalhadora lactante ...”.
- 1.2.19.** “Desde a data da inquirição das testemunhas que a entidade patronal decidiu suspender a trabalhadora, por ser insustentável a manutenção da trabalhadora no seu posto de trabalho, o que lhe foi comunicado verbalmente, e posteriormente através da instrutora do processo”.
- 1.2.20.** “A instrutora quando confrontada com o facto de a suspensão da trabalhadora ter sido feita verbalmente, a mesma afirmou que se fosse necessário comunicariam a suspensão por escrito”.
- 1.2.21.** “Acontece porém, que quando a trabalhadora solicitou, através da sua mandatária que formalizassem a suspensão por escrito, não obteve qualquer resposta, e as palavras da instrutora, que antes afirmara à mandatária ter a sua palavra de honra, mais não foram do que palavras ao vento”.
- 1.2.22.** “Assim, e porque já era expectável que utilizassem este argumento para mais uma vez alegarem que a trabalhadora está a faltar injustificadamente, no dia 1 de março, quando a trabalhadora se dirigiu à escola para levantar as declarações de rendimentos e declaração de contagem de tempo de serviço, cuja entrega estavam a adiar, foi recebida com insultos, e mais uma vez a declaração que estava pronta, já não estava, e assim a enviariam por correio”.



- 1.2.23.** “Nessa altura, foi informada que deveria trabalhar, e a mesma de imediato se disponibilizou para exercer as funções para as quais foi contratada. Ou seja, de educadora de infância”.
- 1.2.24.** “Contudo, e à semelhança de anteriormente foi informada de que deveria ir novamente, para a sala dos fundos, longe dos olhares dos pais e das crianças, para realizar tarefas que em nada têm que ver com as funções para as quais foi contratada”.
- 1.2.25.** “A trabalhadora recusou exercer outras funções que não aquelas para as quais foi contratada, tendo a entidade patronal chamado uma educadora para comprovar que a mesma se recusava a executar tarefas administrativas, e a trabalhadora chamou uma testemunha para comprovar que realmente não se estava a recusar executar as suas funções, mas aquelas que a entidade patronal entende estarem dentro das suas funções, sendo estas “tarefas de planificação”.
- 1.2.26.** “Na sequência deste incidente, mais uma vez a trabalhadora enviou carta a solicitar que caso entendam revogar a decisão de a suspender até à decisão do processo disciplinar, deveria a mesma ser transmitida por escrito, caso contrário entendia que estava suspensa por decisão da entidade patronal até à decisão do processo disciplinar”.
- 1.2.27.** “A entidade patronal, tendo rececionado a carta a solicitar que caso pretende-se revogar a decisão de suspensão da trabalhadora, deveria comunicar por escrito, não respondeu, tendo por isso aceite que a trabalhadora se mantinha suspensa até à decisão do processo disciplinar, pois nunca a trabalhadora recebeu qualquer comunicação em contrário”.



- 1.2.28.** É assim falso, o alegado nos artigos 9.º, 10.º, 11.º, 13.º, 14.º, 15.º, 16.º, 17.º que expressamente se impugnam”.
- 1.2.29.** “Quanto ao facto descrito no artigo 12.º, a trabalhadora já reclamou quer do valor que lhe foi pago em janeiro, quer em fevereiro, pois que a suspensão não determina a perda de retribuição”.
- 1.2.30.** “Quando ao que vem alegado nos artigos 19.º, 20.º, 21.º, 22.º, 23.º, 24.º, 25.º e 26.º deturpam maliciosamente a verdade dos factos, sendo que ao contrário do alegado não faz parte das funções de uma educadora planificar atividades, que não sejam as que vai realizar com os seus alunos”.
- 1.2.31.** “Dentro do horário escolar, ir para a sala dos computadores planificar atividades, não faz parte das suas funções”.
- 1.2.32.** “Mais uma vez a entidade patronal atua de forma desonesta, com a intenção clara de conseguir pelo cansaço o que sabe não conseguir por direito”
- 1.2.33.** “Quanto aos alegados prejuízos, a realidade é outra e bem diferente”.
- 1.2.34.** “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 estava a cargo da Educadora ...”.



- 1.2.35.** “A educadora desde que se apresentou ao serviço após o gozo da licença de maternidade, nunca exerceu as suas funções, tendo apenas feito trabalhos de pesquisa, e de planificação, como os denomina a entidade patronal”.
- 1.2.36.** “Nunca a educadora foi para a sala de aula com o grupo de meninos que era o seu, pois que no final da licença de maternidade, a educadora teria que voltar a ocupar o lugar que tinha deixado quando entrou de licença de maternidade. O que nunca se verificou, pelo que muito espanta este argumento recorrente de a atuação da mesma causar transtornos e prejuízos”.
- 1.2.37.** “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, uma vez 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 mantêm, não obstante ter terminado o seu impedimento temporário”.
- 1.2.38.** “É caricato que aleguem que a educadora iria preparar atividades para realizar com as crianças, quando ela não tem contacto, nem nunca mais lhe foi permitido trabalhar com nenhuma criança. O que conduz à questão de saber se a função da educadora ... seria preparar a atividades para as outras educadoras realizarem com os seus grupos de crianças. Salvo melhor entendimento, atividades de planificação estão dentro das funções da educadora, quando a mesma as realiza para as executar com o seu grupo de meninos. Ora se não lhe é permitido ocupar o lugar que deixou quando entrou de licença



maternidade, a educadora não tem um grupo para realizar as atividades”.

**1.2.39.** “Como é referido na resposta à nota de culpa, 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”.

**1.2.40.** “Por todo o exposto, fácil se torna a apreensão do comportamento da entidade patronal de falso, desonesto, pois que usa factos que tem perfeito conhecimento de que são falsos, para tentar despedir uma trabalhadora que sabe não tem fundamento para despedir, e não quer assumir as consequências de um despedimento sem justa causa”.

**1.2.41.** “Assim, não é admitido o aditamento à nota de culpa, devendo a entidade patronal emitir uma decisão do processo disciplinar instaurado em 2 de dezembro, no prazo de 30 dias a contar da receção do parecer da CITE, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção”.

**1.2.42.** “E na hipótese de assim não se entender, deverá o processo ser arquivado, não havendo motivo justificativo para a aplicação de qualquer sanção disciplinar, pois que a trabalhadora não praticou os factos de que vem acusada, pois que a mesma estava suspensa até à decisão do processo, conforme decisão que lhe foi transmitida e nunca foi revogada”.

**1.3.** Com a resposta à nota de culpa, a trabalhadora juntou as duas aludidas cartas enviadas à entidade empregadora e os respetivos avisos de receção.



## 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).

---

<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.





- 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 – leia-se, atualmente, Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março – 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.
- 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

---

<sup>2</sup> Considerando 27. e artigo 16.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho.



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 culposo 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, alíneas a), e e), do Código do Trabalho, bem como o seu dever de assiduidade e pontualidade, somando um total de 19 faltas injustificadas ao trabalho em dias inteiros, de 21 a 29 de fevereiro e de 1 a 16 de março de 2012, cometendo, assim, “novamente, a trabalhadora arguida as infrações constantes das alíneas a), e d) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho”.
- 2.9.** Ora, 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.** 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 “De 10 de janeiro de 2012 a 20 de fevereiro de 2012, a trabalhadora foi dispensada de comparecer ao trabalho, uma vez que estava a decorrer o processo disciplinar contra si”.
- 2.12.** E alegou, mas não demonstrou, através de meio de prova, que “Essa dispensa fez-se através de email, enviado à trabalhadora pela entidade patronal entre os dias 09 e 11 de janeiro, por comunicação entre a mandatária nos dias 12 e 13 de janeiro, e após, por envio de mensagem escrita para o seu telemóvel”.

---

<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.** E alegou que “A trabalhadora não compareceu no trabalho nos referidos dias, como lhe foi comunicado”.
- 2.14.** E por último alega que “sucede que, no dia 21 de fevereiro, e nos dias seguintes até à data de hoje, 16 de março de 2012, não lhe foi comunicado que continuava dispensada de comparecer ao trabalho”.
- 2.15.** Mas a verdade é que a trabalhadora interpelou, por escrito, a sua entidade empregadora, sobre a sua situação de alegada “dispensa” e não obteve qualquer resposta, conforme a nota de culpa.
- 2.16.** Assim, a CITE, ao analisar o processo *sub judice*, verificou que a trabalhadora apresentou a sua defesa admitindo que “Desde a data da inquirição das testemunhas que a entidade patronal decidiu suspender a trabalhadora, por se insustentável a manutenção da trabalhadora no seu posto de trabalho, o que lhe foi comunicado verbalmente, e posteriormente através da instrutora do processo”.
- 2.17.** Alega que “A instrutora quando confrontada com o facto de a suspensão da trabalhadora ter sido feita verbalmente, a mesma afirmou que se fosse necessário comunicariam a suspensão por escrito”.
- 2.18.** A trabalhadora alega em sua defesa que solicitou, através da sua mandatária que formalizassem a suspensão por escrito, não obteve qualquer resposta, e as palavras da instrutora, que antes afirmara à mandatária ter a sua palavra de honra, mais não foram do que palavras ao vento”.
- 2.19.** Na sua resposta esclarece que “recusou exercer outras funções que não



aquelas para as quais foi contratada, tendo a entidade patronal chamado uma educadora para comprovar que a mesma se recusava a executar tarefas administrativas e a trabalhadora chamou uma testemunha para comprovar que realmente não se estava a recusar executar as suas funções, mas aquelas que a entidade patronal entendem estarem dentro das suas funções, sendo estas “tarefas de planificação”.

- 2.20.** A trabalhadora arguida, faz prova de que em 2/03/2012, “Na sequência deste incidente, mais uma vez a trabalhadora enviou carta a solicitar que caso entendam revogar a decisão de a suspender até à decisão do processo disciplinar, deveria a mesma ter transmitida por escrito, caso contrário entendia que estava suspensa por decisão da entidade patronal até à decisão do processo disciplinar”.
- 2.21.** A trabalhadora, alega ainda em sua defesa que “a entidade patronal, tendo rececionado a carta a solicitar que caso pretende -se revogar a decisão de suspensão da trabalhadora, deveria comunicar por escrito, não respondeu, tendo por isso aceite que a trabalhadora se mantinha suspensa até à decisão do processo disciplinar, pois nunca a trabalhadora recebeu qualquer comunicação em contrário”.
- 2.22.** E nestes termos, a trabalhadora arguida impugna e alude que é falso o alegado nos artigos 9.º, 10.º, 11.º, 13.º, 14.º, 15.º, 16.º, 17.º”.
- 2.23.** Quanto ao facto descrito no artigo 12.º, a trabalhadora refere que já reclamou quer do valor que lhe foi pago em janeiro, quer em fevereiro, pois que a suspensão não determina a perda de retribuição.
- 2.24.** 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.

**2.25.** 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.

**2.26.** Neste sentido, transcreve-se extrato de Acórdão proferido pelo Tribunal da Relação de Lisboa que refere o seguinte: Efetivamente, 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>

**2.27.** 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.

**2.28.** 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 após a alegada “dispensa” ordenada pela sua entidade patronal.

**2.29.** 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.

**2.30.** A trabalhadora vem acusada de ter incorrido em faltas injustificadas.

---

<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).



- 2.31.** 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.
- 2.32.** 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.
- 2.33.** 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.
- 2.34.** 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.
- 2.35.** Por último a entidade empregadora não produziu qualquer prova testemunhal. Afigura-se que a sanção 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.

- 2.36.** 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.
- 2.37.** Relativamente, às restantes acusações, a entidade empregadora, também, não apresentou qualquer prova documental ou testemunhal que demonstre a existência da alegada infração perpetrada pela trabalhadora arguida.
- 2.38.** 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.
- 2.39.** 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.



- 2.40.** 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, porquanto “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 estava a cargo da Educadora ...”.
- 2.41.** E que a arguida “desde que se apresentou ao serviço após o gozo da licença de maternidade, nunca exerceu as suas funções, tendo apenas feito trabalhos de pesquisa, e de planificação, como os denomina a entidade patronal”.
- 1.2.43.** E que a arguida nunca mais “foi para a sala de aula com o grupo de meninos que era o seu, pois que no final da licença de maternidade, a educadora teria que voltar a ocupar o lugar que tinha deixado quando entrou de licença de maternidade. O que nunca se verificou, pelo que muito espanta este argumento recorrente de a atuação da mesma causar transtornos e prejuízos”.
- 1.2.44.** E termina na sua resposta à nota de culpa referindo que “não é admitido o aditamento à nota de culpa, devendo a entidade patronal emitir uma decisão do processo disciplinar instaurado em 2 de dezembro, no prazo de 30 dias a contar da receção do parecer da CITE, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção”.
- 2.42.** 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 atividade contratada”.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Não ser favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., promovido pela empresa ..., Lda., em virtude de se afigurar que tal despedimento constituiria uma discriminação por motivo de maternidade.
  
- 3.2.** Enviar o presente parecer à ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho, para os efeitos tidos por convenientes, em virtude de ser este o segundo pedido de parecer prévio, por factos semelhantes, que esta empresa solicitou à CITE, para despedimento com justa causa desta mesma trabalhadora, enquanto lactante, cujo respetivo parecer foi desfavorável ao seu despedimento, *vide* parecer n.º 32/CITE/2012 e o presente parecer e por a trabalhadora arguida alegadamente não se encontrar a exercer as funções para as quais foi contratada, ou seja de educadora de infância.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE MAIO DE 2012**