



## PARECER N.º 37/CITE/2013

**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 12.02.

Processo n.º 57 – DL/2013

### I – OBJETO

- 1.1. Em 14.01.2013, a CITE recebeu do Senhor Dr. ..., em representação de ... UNIPESSOAL, LDA., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., 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 12.02.
- 1.2. A Nota de Culpa, datada de 06.12.2012, que a entidade empregadora endereçou à trabalhadora arguida, refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. “Por contrato de trabalho celebrado em 9 de março de 2011, a arguida entrou ao serviço da entidade patronal, para desempenhar as funções de "Auxiliar de Ação Educativa - Componente Higiene, Limpeza e Logística". Entre outras funções definidas no Capítulo II do seu contrato de trabalho, compete-lhe apoiar as Educadoras de Infância, nomeadamente, no que concerne à higiene pessoal das crianças e, ainda assegurar a manutenção permanente da salubridade dos espaços”.

- 1.2.2.** “No dia 16 de novembro de 2012, pelas 10:15 horas, a Educadora de Infância ..., que estava a preparar uma criança para ir para a saia, pediu à arguida que arrumasse o hall de entrada do estabelecimento, pois que estavam à espera da visita de pais de crianças, possíveis clientes, sendo importante dar uma boa imagem do infantário”.
- 1.2.3.** “Surpreendentemente, a arguida respondeu àquela sua superiora hierárquica, que não ia arrumar nada e que, a partir daquela data, só iria tratar das crianças e que não iria fazer mais quaisquer trabalhos de limpeza. E persistiu nessa sua recusa, mesmo quando a supra identificada Educadora lhe chamou a atenção para o facto de a tarefa que lhe estava a mandar fazer estar incluída dentro das suas funções, tarefas que a arguida, até ao momento, sempre executara”.
- 1.2.4.** “O mesmo lhe foi dito pela Diretora do Infantário, a Dra. ..., que a tudo assistiu e que lhe chamou a atenção para a legalidade da ordem que lhe fora dada e que ela deveria executar tal ordem. Tendo-se gerado alguma tenção entre todos os presentes, com a arguida sempre a protestar contra a ordem que lhe fora dada, quer a Educadora de Infância ..., quer a Diretora do Infantário, Dra. ..., pediram-lhe que aguardasse e nada dissesse em frente da criança, pois que a estava a perturbar, não tendo esta acatado tal pedido, continuando com os protestos”.
- 1.2.5.** “Seguidamente a referida educadora levou a criança para a sala, voltou para o hall e foi ela que acabou por limpar o local, enquanto a arguida aí permanecia encostada à umbreira da porta. Como aquela atitude dava mau aspeto, a Diretora pediu à arguida que saísse dali e que fosse para o refeitório ou para a copa, pois que não queria que ninguém ficasse parado à entrada sem nada fazer, enquanto decorria a visita de pais. Contudo, e apesar desta ordem direta da Diretora, a arguida nada respondeu, mas

continuou encostada à parede, apenas a olhar, só tendo saído do hall algum tempo depois, quando a Dr<sup>a</sup> ... lhe disse, então, para ir para a sala”.

- 1.2.6.** “Nesse mesmo dia, cerca do meio dia e meio a mesma Educadora pediu à arguida que tratasse do refeitório (colocar as louças na máquina de lavar, limpar a mesa, limpar o chão, etc.), tendo esta dito que aquilo ela não fazia”.
- 1.2.7.** “Ainda nesse mesmo dia, a arguida, ao executar tarefas que lhe foram atribuídas e que ela habitualmente desempenha com eficácia, fê-lo de uma forma displicente e incorreta, obrigando a que outros funcionários corrigissem o seu trabalho. Assim, ao preparar a sala do primeiro andar para a sesta das crianças mais velhas, trocou os black out das janelas (panos brancos opacos, soltos, com velcro que são colocados nas janelas para obscurecer a sala), deixando tal sala com imensa claridade, o que não permitiu um ambiente propício ao sono”.
- 1.2.8.** “Depois do almoço, a arguida arrumou as camas das crianças com os respetivos lençóis no armário, sem verificar o estado em que estes se encontravam, tendo inclusivamente arrumado um dos lençóis que estava sujo de sangue, do sangramento do nariz de uma criança durante a sesta”.
- 1.2.9.** “No dia 19 de novembro de 2012, por volta das 11:30 horas, a Educadora ... pediu à arguida para preparar o refeitório entre a refeição de um grupo de crianças e o outro, tendo esta apenas retirado a louça da mesa e posto em cima da lava louças. Tendo-lhe aquela sua superiora hierárquica dito que não era apenas aquilo que se pretendia e que devia por a louça na máquina, esta respondeu que isso não fazia”.
- 1.2.10.** “De seguida, a mesma Educadora pediu à arguida para ir preparar a sala donde as crianças tinham estado a brincar, para aí poderem dormir. Esta assim o fez mas, como um pouco mais tarde foi constatado pela Educadora,

a arguida limitou-se a recolher os brinquedos da sala e a atirá-los para um armário, conforme, aliás, ela própria lhe respondeu - "atirei as coisas para o armário".

- 1.2.11.** “Nos dias seguintes (dias 20, 21, 22 e 23 de novembro), a Educadora ... voltou a ordenar à arguida para preparar a sala de refeições, tendo esta sempre recusado, tendo, inclusive, no dia 23 de novembro, afirmado categoricamente «já lhe disse que isso não faço». Em todos os dias referidos, todas as tarefas efetuadas pela arguida foram-no de uma forma propositadamente lenta, principalmente perto das horas de saída. Nomeadamente, no dia 21 de novembro, pelas 15:00 horas, em vez de levar as crianças à casa de banho, duas a duas, como é o usual, pois que estão equipadas com duas sanitas, levou apenas uma de cada vez, assim atrasando o serviço”.
- 1.2.12.** “No dia 28 de novembro, pelas 10:15 horas, na sala de atividades dos "Descobridores", a educadora ... pediu à arguida que fosse verificar as condições de salubridade e segurança do espaço exterior, tendo esta, apesar das várias insistências da sua superiora hierárquica, ignorado tal ordem e permanecido no local. Só após uma ordem mais assertiva e de a referida educadora lhe ter dito que não poderia permanecer naquela sala, pois que iriam decorrer os ateliers pedagógicos, é que a arguida, se acabou por sair”.
- 1.2.13.** “No dia 30 de novembro de 2012, a arguida ausentou-se, com autorização da entidade patronal, para ir a uma consulta médica, tendo-lhe sido solicitado que trouxesse o respetivo comprovativo: No dia 3 de dezembro, a arguida entregou a justificação, na qual constava que tinha estado em consulta médica das 11:00 às 12:00 horas do dia 30-12-2012. Questionada pela Diretora a razão pela qual não tinha voltado ao serviço da parte da tarde, respondeu com as seguintes palavras: "Não me apeteceu”.

- 1.2.14.** “No dia 5 de dezembro de 2012, pelas 13:40 horas, durante a hora de almoço da arguida, esta entrou na zona de isolamento destinada às crianças que apresentem sinais de doença e sentou-se na cama a comer fruta. Cabe aqui referir que tal zona, por diretiva do Instituto de Segurança Social, deve permanecer fechada, Tendo-se apercebido do facto, a educadora ... pediu à arguida para sair daquele espaço, pois que não era permitida a permanência de ninguém naquela zona. Em resposta, a arguida disse-lhe que não saia. Novamente foi interpelada por uma outra sua superiora hierárquica, desta feita pela educadora ..., que lhe disse que naquele espaço não era permitida a permanência de ninguém e, muito menos, comer. A arguida limitou-se a acenar a cabeça em sinal negativo”.
- 1.2.15.** “E continuou a recusar sair do local, mesmo quando, momentos depois, a própria diretora do Infantário, Dr<sup>a</sup> ... a questionou se ignorava o facto de as normas que regem as creches não permitirem a presença de pessoas na zona de isolamento. A arguida nada respondeu e, mesmo quando a Dr<sup>a</sup> ... lhe deu uma ordem direta para que saísse daquele local, não saiu, olhou para a Diretora com um ar de desprezo e continuou a comer”.
- 1.2.16.** Ponderado o risco de a situação se adensar e a segurança da equipa e das crianças ser posta em causa, a Diretora pediu às funcionárias que se colocassem nas salas onde as crianças dormiam e mandou chamar a Polícia de Segurança Pública (Escola Segura). Só após a chegada dos elementos da P.S.P. e de a arguida ouvir os agentes a subirem as escadas é que aquela saiu da zona de isolamento e se refugiou no WC do pessoal. Pouco depois, e na presença da Polícia, a arguida acabou por abandonar as instalações”.
- 1.2.17.** “O comportamento da arguida, descrito supra, constitui violação aos seus deveres de trabalhadora para com a entidade patronal, nomeadamente os deveres de respeito, de urbanidade e probidade relativamente aos seus

superiores hierárquicos e ao empregador, previstos no art.º 128.º, n.º 1, alínea a), do Código do Trabalho; o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, previsto na alínea c) da mesma norma; o dever de obediência previsto na alínea e) e; ainda, o dever de cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei, previsto na alínea j) do n.º 1, do citado art.º 128.º”.

**1.2.18.** “Os comportamentos descritos supra constituem desobediência ilegítima a ordens de superiores hierárquicos e entidade patronal, violação do dever de realizar o trabalho com zelo e diligência e violação do dever de cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho e velar pela boa utilização dos bens relacionados com o trabalho, assim violando o preceituado no referido art.º 128.º, n.º 1, respetivamente, alíneas e), c), g), integrando ainda as situações previstas no art.º 351º, n.º1 e n.º 2, respetivamente alíneas a), d) e h), ambos do Código do Trabalho, punível com despedimento com justa causa”:

**1.2.19.** “É ainda o comportamento da arguida de molde a fazer perder a confiança que a Entidade Patronal nela depositava, a qual é indispensável à subsistência da relação de trabalho. E, pela sua intencionalidade, reiteridade, gravidade e consequências torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, constituindo justa causa de despedimento. Face a tal comportamento, é intenção da Entidade Patronal proceder ao despedimento com justa causa da trabalhadora arguida”.

**1.3.** Na Resposta à Nota de Culpa, de 20.12.2012, a trabalhadora arguida afirma, nomeadamente, o seguinte:

**1.3.1.** “A trabalhadora arguida celebrou um contrato de trabalho, com “... Unipessoal Lda.”, no dia 9 de março de 2011, prestando, desde então as funções atinentes à categoria profissional de Auxiliar de Ação Educativa com brio,

zelo e profissionalismo. Sendo que, em momento algum deixou de observar os seus deveres enquanto trabalhadora e de exercer as suas funções de forma irrepreensível. Razão pela qual não pode deixar de contestar, veementemente, as acusações que lhe são dirigidas na referida nota de culpa e de discordar inteiramente dos factos que lhe são imputados e que se traduzem numa incompreensível distorção da verdade”.

**1.3.2.** “Diferentemente do que se refere na nota de culpa, a trabalhadora arguida em momento algum violou os seus deveres de trabalhadora, nem demonstrou desinteresse pelo seu trabalho, que, ao longo do ano de 2011 e 2012, sempre exerceu de forma cuidada, nunca tendo, em momento algum, adotado um comportamento irresponsável ou agido de forma a merecer qualquer reparo por parte da sua entidade patronal ou desrespeitado a sua entidade patronal. Mas sim, sempre zelou pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, acatando ordens legítimas da sua entidade patronal, zelando pela segurança, saúde e higiene no seu local de trabalho e sendo, desde sempre, dedicada, assídua e pontual. Razão pela qual, não pode deixar de supor que as acusações que, na nota de culpa, a esse respeito lhe são dirigidas e os factos que, sobre esta matéria, são referidos, se devem a uma lastimável e evidente violação do princípio da boa-fé por parte da entidade patronal”.

**1.3.3.** “A trabalhadora arguida celebrou o referido contrato de trabalho, com a sua entidade patronal, para o exercício de funções atinentes à categoria profissional de Auxiliar de Ação Educativa, conforme já anteriormente referido. No cumprimento da relação laboral estabelecida, entrava ao trabalho às 10h00 e saía às 19h00, executando as suas tarefas com a maior diligência com a assiduidade e pontualidade e respeito pela sua entidade patronal e toda a equipa de trabalho”.

- 1.3.4.** “De referir que, em agosto de 2011, a trabalhadora arguida ficou grávida. Logo que teve conhecimento do facto, informou, por escrito, a sua entidade patronal, sobre a natureza do seu estado, com a apresentação de um atestado médico, na medida em que, para além do dever de comunicação do seu estado de gravidez, iria iniciar um período de consultas pré-natais. De notar-se, no entanto, que, a maternidade, como estado, não é geradora de uma incapacidade para o trabalho, assim, durante a sua gravidez, desde agosto de 2011, a arguida trabalhou de forma normal, sem qualquer alteração na sua rotina diária ou no seu local de trabalho”.
- 1.3.5.** “Passou-se, porém, que, no mês de novembro de 2011, já com 3 meses de gestação, porque tinha uma consulta pré-natal marcada, a trabalhadora dirigiu-se à sua entidade patronal, Dra. ..., pedindo autorização para a sua ausência. A sua entidade patronal concordou em autorizar a ausência da trabalhadora arguida, para a consulta pré-natal, porém, informou a trabalhadora arguida que ela teria que compensar, sempre, todas aquelas horas de ausência. Posto isso, a trabalhadora assim o fez e foi compensando. Assinale-se, entretanto, que, a entidade patronal, não só agiu de má-fé, como também violou princípios básicos da proteção na parentalidade em relação à trabalhadora grávida, de forma consciente; sabendo-se que a dispensa de comparência ao serviço para consultas pré-natais é um direito legal que assiste qualquer grávida, não determinando perda de quaisquer direitos, sendo essa ausência considerada como prestação efetiva de trabalho, não implicando qualquer perda de remuneração”.
- 1.3.6.** Todavia, a trabalhadora arguida, coagida pela sua entidade patronal, compensava as horas de ausência, entrando às 8h30 e saindo às 19h00. Fê-lo durante 2 meses. Contudo, em meados do mês de janeiro de 2012, porque já se encontra com 5 meses de gravidez, sentindo-se fisicamente enfraquecida, a trabalhadora informou a sua entidade patronal que já não

podia mais compensar as horas das suas consultas pré-natais, pretendendo cumprir o seu horário normal de trabalho. Por este motivo, a sua entidade patronal, enfurecida, afirmou que aqueles valores, então, seriam-lhe descontados da sua retribuição mensal”.

- 1.3.7.** “Por conseguinte, devido à situação de tensão, em relação à trabalhadora arguida, na altura grávida, tensão gerada pela sua entidade patronal, a trabalhadora arguida, diligentemente, dirigiu-se à ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho, sito em Laranjeiras, com o intuito de se informar sobre os seus direitos laborais. Deste modo, foi informada, por aquela entidade inspetiva, que a sua entidade patronal não podia descontar qualquer valor do seu ordenado, pelos motivos legais já referidos, e corroborados anteriormente, pelo que informou a sua entidade patronal de tal situação. Dai que, a entidade patronal a Dra. ..., passou a exigir que a trabalhadora arguida, nos dias das consultas, entrasse mais cedo, 8h30 e que marcasse as consultas para o final da tarde. Assim o fazia”.
- 1.3.8.** “Porém, todo este clima da tensão e desconfiança, criado pela sua entidade patronal, deteriorou-se, a partir daquela data, tendo como pressuposto toda esta situação, anteriormente relatada, criada pela sua entidade patronal, em que a esta não quis reconhecer os direitos da trabalhadora arguida, na altura grávida, quanto ao acesso às consultas pré-natais, sem perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição”.
- 1.3.9.** “A partir daí, a sua entidade patronal, bastante desconformada com a situação, pelo facto de a trabalhadora arguida, grávida, gozar dos seus direitos de proteção na parentalidade, levantou situações embusteiras, simulou cenários falsos, criou acusações, falseou, com a intenção de sancionar a trabalhadora arguida, simulando e influenciando as colegas de trabalho, da trabalhadora arguida, contra esta, não conseguindo, a trabalhadora arguida, perceber, de todo, a razão do ser de toda esta



usurpação, da necessidade de justificação da existência de uma justa causa, que, como bem sabe a sua entidade patronal, em momento algum existiu, invocando-se incumprimento das suas obrigações que, além de terem por base uma distorção incompreensível da verdade, são ofensivas, visto transmitirem, da arguida, a ideia de uma trabalhadora que age de forma imponderada e irresponsável”.

**1.3.10.** “A trabalhadora arguida em momento algum manifestou desinteresse, em desempenhar as suas tarefas, ou as realizar de forma deficiente, diminuindo anormalmente a sua produtividade, ou a limpeza no seu local de trabalho, muito pelo contrário, sempre prosseguiu com as orientações da sua entidade patronal, com agrado, atempadamente e de forma eficiente. Com efeito, a trabalhadora arguida, no cumprimento das suas obrigações, norteadas pelo contrato de trabalho, celebrado com a arguente, desempenhou as funções de Auxiliar de Ação Educativa”.

**1.3.11.** “Pelo que, no âmbito da ação educativa, teve como funções, que desde sempre desempenhou com zelo, dedicação e diligência, colaborar nas atividades propostas pela responsável da sala, preparar materiais e espaços para o desenvolvimento de atividades educativas, cuidar e manter em bom estado o equipamento do colégio, proceder à preparação e execução das tarefas de rotina diária das crianças, apoiando-as nos cuidados de higiene, nas refeições, na vigilância do repouso, sempre em cooperação com a educadora, manter a disciplina e o bom ambiente, acolher as crianças em momentos complementares do horário do educador, acompanhar as crianças quer dentro da instituição, quer nas saídas ao exterior, substituir o educador nas suas faltas e impedimentos realizar outras tarefas no âmbito das suas competências sempre que as necessidades urgentes e o serviço o justificassem, manter as salas limpas e arrumadas”.



- 1.3.12.** “Tais funções, ao longo dos meses, desde a data da sua contratação, sempre foram cumpridas, pretendendo sempre identificar-se pelo profissionalismo, na ação e pela qualidade da atenção, do afeto e da dedicação, a cada criança e respetiva família. Por outro lado, nunca foi da competência da trabalhadora arguida, nos termos da relação contratual estabelecida, proceder à limpeza de instalações do colégio, interiores e exteriores”.
- 1.3.13.** “Com efeito, no dia 10 de novembro de 2012, pelas 10h15, a Educadora de Infância ..., não pediu à trabalhadora arguida que arrumasse o hall de entrada do estabelecimento, conforme referido na nota culpa, mas sim, que limpasse a entrada da escola, isto é, o pátio, no exterior. Ora, a trabalhadora arguida sempre e desde que necessário, arrumou o hall de entrada, porém, não foi o que lhe foi solicitado naquele dia. Note-se que, o infantário tem uma Auxiliar de Serviços (gerais, que tem as funções de limpeza das instalações do infantário, no interior e exterior, de manha até ao encerramento do infantário”.
- 1.3.14.** “A atividade contratada, ainda que determinada por remissão para categoria profissional de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou regulamento interno de empresa, compreende as funções que lhe seriam afins ou funcionalmente ligadas, isto é, atividades compreendidas dentro do mesmo grupo, para as quais a trabalhadora tenha qualificação adequada e que não implique a desvalorização profissional, existindo, inequivocamente, um princípio essencial que determina o núcleo funcional da atividade a prestar pela trabalhadora, que não é a limpeza, mas sim a ação educativa, aliás objeto determinado pelo contrato de trabalho. Não obstante, ter a trabalhadora arguida, sempre, agido à luz da boa-fé contratual”.
- 1.3.15.** Contudo, dada a situação de tensão, inicialmente apontada, criada pela sua entidade patronal, a trabalhadora arguida entendeu que não só estava

sujeita, no seu local de trabalho, aos poderes do empregador, conexos com a atividade prometida, mas também, e de forma propositada, maliciosa, pressionando a trabalhadora, aos poderes indiferenciados que caracterizam uma situação de escravidão ou servidão, pretendendo, a sua entidade patronal, com a sua atitude, censurável, desvalorizar profissionalmente a trabalhadora arguida, impedindo a melhoria da qualidade do emprego e ao desenvolvimento cultural, social e económico da trabalhadora arguida”.

**1.3.16.** “Sabendo que a desqualificação determina um dano patrimonial que se configura na lesão da profissionalidade, a sua entidade patronal, mesmo assim, não se coibiu em colocar a trabalhadora arguida em tal posição. De facto, a Diretora do infantário, Dra. ... responsável por toda esta contraversão, assistiu àquele episódio, não como referido na nota de culpa, em que foi para a limpeza do hall, mas sim, assistiu a colega a mandar a trabalhadora arguida e de forma ríspida, limpar a entrada do pátio, tendo-se gerado muita tensão entre os presentes, entre a trabalhadora arguida, a Diretora do Infantário e a Educadora, sem qualquer criança presente contrariamente ao que vem referido na nota de culpa”.

**1.3.17.** “Não é verdade também o referido na nota de culpa. Não estava presente qualquer criança, como referido, sendo que, a Educadora não voltou para arrumar o hall, nem limpar o espaço, factos estes apontados na nota de culpa, que não correspondem à verdade. Foi então que a Diretora do Infantário expeliu cuspo da sua boca, para a cara da trabalhadora arguida, tendo-lhe insultado e referido, "preta...não limpaste o pátio, nem sequer serves para limpar o chão”.

**1.3.18.** Perante tal situação, a trabalhadora arguida ficou sem reação, atónita, tendo sido humilhada pela sua entidade patronal. Desde o dia 20 de novembro foi afastada das atividades com as crianças, não podendo fazer nada, somente o que lhe mandassem”.

- 1.3.19.** “Não é verdade, o referido no ponto **1.2.11.**, pois mesmo sentindo-se discriminada no seu local de trabalho, agora, devido à sua origem, raça, mesmo assim, trabalhou com o mesmo ritmo. Também o ponto **1.2.12.** não corresponde à verdade, nunca lhe pediram que fosse verificar a salubridade e segurança do espaço, no dia 28 de novembro, pelas 10h15, pois note-se que, àquela hora as crianças já se encontravam na sala e em atividades.
- 1.3.20.** “Pediram-lhe, sim, que tosse assistir a empregada de limpeza, na limpeza do exterior, tendo esta redarguido que aquela não era sua função, mesmo assim foi”.
- 1.3.21.** “Não é, de todo, verdade o referido no ponto **1.2.12.**, pois a trabalhadora arguida saiu quando lhe foi dito para sair, nem o referido no ponto **1.2.13.**, pois, igualmente, a trabalhadora respondeu que foi para casa, pois só tinha mais 1h30 de trabalho e esse seria o tempo de chegar ao trabalho e sair para casa”.
- 1.3.22.** “No dia 5 de dezembro, quanto ao ponto **1.2.14.** da nota de culpa, a trabalhadora arguida esteve, sim, na sala de isolamento, da mesma forma que todas as outras colegas do infantário o fazem. Não havia almoçado no infantário pois a comida que lhe foi reservada era do dia anterior e estava gelada. Foi para a sala de isolamento pois é costume os funcionários fazerem tempo naquela sala, pois a sala está sempre aberta e nunca foi informada que não podia lá estar, pois sempre verificou tal prática nas suas colegas”.
- 1.3.23.** “Não estava a comer, contrariamente ao que vem referido no ponto **1.2.15.** da nota de culpa. A Diretora do Infantário decidiu chamar a polícia, para que fosse expulsa de lá, pelo que a trabalhadora, com a chegada da polícia,

tendo eles assim ordenado, pegou nas suas coisas e desapontada, com toda a situação, foi para casa”.

**1.3.24.** “No dia 6 de dezembro, apresentou-se ao trabalho, mas a Diretora do Infantário não lhe deixou entrar, pelo que a trabalhadora arguida chamou a polícia, tendo aqueles efetuado um relatório da ocorrência, aconselhando a trabalhadora arguida a dirigir-se à ACT e Tribunal do Trabalho”.

**1.3.25.** “Não pode assim, a trabalhadora arguida deixar de lamentar a deturpação dos factos que é feita na nota de culpa, com o intuito de a responsabilizar e de pôr em causa a forma irrepreensível como sempre desempenhou as suas funções, observando todos os deveres previstos no art.º 128.º do Código do Trabalho. Sendo que, em circunstância alguma, o seu comportamento configurou a violação dos deveres previstos no referido diploma, tal como se refere na nota de culpa, não se verificando assim, e diferentemente do que se refere na nota de culpa, justa causa para um despedimento”.

**1.3.26.** “Não pode deixar de concluir não haver qualquer fundamento para que lhe seja aplicada qualquer sanção, pois sempre agiu de uma forma correta com a sua entidade patronal, e sempre pautou, no exercício da sua atividade profissional, por valores de rigor, eficiência, zelo, dedicação, diligência e cordialidade. Por todo o exposto, o comportamento da trabalhadora arguida não configurou a violação dos deveres previstos no diploma supra referido, tal como se refere na nota de culpa, em que a sua entidade patronal agiu de má-fé, de forma grosseira, não integrando assim o conceito de justa causa ou fundamento válido para a aplicação de qualquer sanção disciplinar”.

## 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 14º 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 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.

- 2.2.1.** Na verdade, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de desobediência ilegítima a ordens de superiores hierárquicos e entidade patronal, de violação do dever de realizar o trabalho com zelo e diligência e de violação do dever de cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho e velar pela boa utilização dos bens relacionados com o trabalho.
- 2.3.** A trabalhadora arguida refuta estas acusações.
- 2.4.** Os depoimentos das 3 testemunhas indicadas pela entidade empregadora, confirmam que a trabalhadora arguida se recusava a fazer determinados serviços de limpeza, mas não provam que tais tarefas façam parte das funções da trabalhadora arguida, uma vez que, a função de “assegurar a manutenção permanente da salubridade dos espaços” prevista no seu contrato, não traduz necessariamente a obrigatoriedade de executar aquelas tarefas.
- 2.5.** Quanto às restantes acusações não ficou demonstrada, através dos depoimentos das referidas 3 testemunhas, a violação do dever de realizar o trabalho com zelo e diligência e de violação do dever de cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho e velar pela boa utilização dos bens relacionados com o trabalho.
- 2.6.** De qualquer modo, haveria sempre que ter em consideração o princípio da proporcionalidade entre a sanção disciplinar e a gravidade da infração e a culpabilidade do infrator, consagrado no n.º 1 do artigo 330º do Código do Trabalho.
- 2.7.** Face ao que antecede, afigura-se, que o empregador apesar de o alegar, não consegue demonstrar que o comportamento da trabalhadora arguida, seja culposos e que pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se

GOVERNO DE  
PORTUGALMINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGOCOMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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.

- 2.8.** Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

### **III – CONCLUSÃO**

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

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO  
DA CITE DE 8 DE FEVEREIRO DE 2013**