



## **PARECER N.º 40/CITE/2014**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
Processo n.º 90 – DG/2014

### **I – OBJETO**

- 1.1. Em 27.01.2013, a CITE recebeu da ilustre mandatária em representação da entidade empregadora CENTRO ... cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., exercendo as funções de “Coordenadora” 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 22.11.2013, que a entidade empregadora endereçou à trabalhadora arguida, refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3. “No dia 27 de setembro de 2013, a arguida reuniu-se com ..., e comunicou-lhe que não podia tecer comentários acerca da instituição, o que levaria a uma quebra de sigilo”.
- 1.4. “Perante os comentários da ..., a ora arguida decidiu despedi-la, encontrando-se a mesma em período experimental”.



- 1.5. “Nos dias que se seguiram não tomou nenhuma iniciativa de averiguar se os comentários de ... tinham algum fundamento”.
- 1.6. “Comentários que tinham a ver com os comportamentos das técnicas com as crianças, com possíveis maus-tratos ou abusos”.
- 1.7. “Tanto mais que o Centro ... já foi alvo de reclamações nesse sentido, por parte de pais”.
- 1.8. “Além do mais, a arguida extrapolou as suas funções, pois a quem cabe tomar decisões acerca de despedimentos é a Direção”.
- 1.9. “No período de 19 setembro a 15 outubro de 2013, a arguida deu três faltas”.
- 1.10. “No dia 23 e 24 de setembro e no dia 07 de outubro de 2013”.
- 1.11. “A direção quando confirmou a folha de ponto da arguida, constatou as três faltas”.
- 1.12. “As faltas de 23 e 24 foram por doença”.
- 1.13. “A falta de 07 de outubro de 2013, foi devido à participação de um curso”.
- 1.14. “É prática do Centro aceitar uma falta por doença”.
- 1.15. “Pelo que comunicou, à ... que no ordenado a ser pago no final de outubro à arguida descontasse dois dias, referentes a duas faltas”.



- 1.16.** “Não se aceitando justificadas as faltas de 24 de setembro nem a de 07 de outubro”.
- 1.17.** “A arguida solicitou para o ano de 2008/09 a participação num curso de terapia familiar, pelo período de dois anos”.
- 1.18.** “Pelo que o período de 2013/14 não se encontra abrangido pelo pedido e autorizado pela direção á arguida”.
- 1.19.** “No ano letivo em questão, a arguida não solicitou qualquer autorização para se ausentar do seu posto de trabalho, para a frequência de nenhum curso”.
- 1.20.** “A tesoureira, ... e membro da Direção, informou a funcionária ..., de que deveria descontar dois dias ao salário da arguida, quando procedesse ao pagamento do salário da arguida”.
- 1.21.** “Quando confirmou as folhas de pagamento, constatou que apenas foi descontado um dia e não dois, no salário da arguida”.
- 1.22.** “O facto de não ter sido descontado como a tesoureira solicitou, deveu-se ao facto de a arguida ter dado ordens em contrário à funcionária ...”.
- 1.23.** “Os factos descritos representam uma grave violação dos deveres do trabalhador previstos no art.º 128º nº 1 do Código de trabalho, nas alíneas a), c) e), e h).”



- 1.24.** “A arguida cometeu ainda a s infrações previstas no art.º 351º, nº1, do código de trabalho, que integra o conceito de justa causa de despedimento, nomeadamente as alíneas a), d) e f) do nº 2”
- 1.25.** “Tratou com deslealdade a sua entidade patronal; Desobedeceu a ordens legítimas dadas pelo seu superior hierárquico; Manifestou desinteresse repetido pelo cumprimento, com o zelo e a diligência devidos, das obrigações inerentes às suas funções. E prestou falsas declarações relativas à justificação de faltas”.
- 1.26.** “Os comportamentos culposos da arguida, atenta a sua gravidade e consequência, quebraram a relação de confiança subjacente ao contrato de trabalho, impossibilitando praticamente a subsistência do vínculo laboral e constituindo desse modo, justa causa de despedimento nos termos do artigo 351 do Código de Trabalho”.
- 1.27.** “Estes comportamentos não são admissíveis e o Centro não lhes pode ficar indiferente, do ponto de vista disciplinar, não havendo as mínimas condições para a trabalhadora continuar ao serviço, sendo a sua presença fator de perturbação no Centro”.
- 1.28.** “Os factos descritos pela sua gravidade e consequência são suscetíveis de integrar a justa causa de despedimento, nomeadamente, nos termos estatuído pelos art.º 351º do Código do trabalho, por tornarem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”.
- 1.29.** “Termos em que deve promover-se o despedimento da arguida, devendo esta, querendo, apresentar a sua defesa no prazo de dez dias úteis, respondendo à nota de culpa, oferecendo testemunhas, juntando



documentos e requerendo outras diligencias probatórias pertinentes para o esclarecimento da verdade”.

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

**1.31.** “DA INVALIDADE DO PROCEDIMENTO DISCIPLINAR:”

**1.32.** “Impugna-se a validade e genuinidade do documento junto ao processo disciplinar a fls.... designado por "Reunião de Direção Ata n.º 250", na qual alegadamente a Direção da aqui Entidade Empregadora delibera instaurar procedimento disciplinar contra a ora Arguida, em virtude do documento não se mostrar assinado por nenhum dos presentes e nele não constar a identificação da destinatária, que se afigura ser a designada, sem mais, por "Diretora Geral", cargo que não existe no quadro da Entidade Empregadora”.

**1.33.** “A omissão da assinaturas dos presentes na reunião da Direção de 12 de novembro de 2013 invalida a deliberação, por desrespeitar o disposto no art.º 16º, n.º 3, do Estatuto das Instituições Particulares de Solidariedade Social, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 119/93, de 25 de fevereiro<sup>1</sup>, ex vi artigo 40º do mesmo diploma”.

**1.34.** “Termos em que se alega, para os devidos efeitos, a invalidade do relatório preliminar junto aos presentes autos, da nota de culpa a que se responde e de todo o procedimento disciplinar”.

**1.35.** “POR IMPUGNAÇÃO”



- 1.36.** “Impugna-se o relatório preliminar, datado de 20 de novembro de 2013, quanto à conclusão com base nos dados indicados na ficha pessoal da Arguida junto aos autos de processo disciplinar, na parte onde refere que "Em data que não consta da ficha passou a desempenhar as funções de coordenadora".
- 1.37.** “Com efeito, na ficha pessoal da trabalhadora ora Arguida, não há qualquer referência à categoria profissional de coordenadora, sendo a última informação constante na mencionada ficha no que se refere à sua Categoria: "Pr0J. RSI “com início em 31 de janeiro de 2009. - Cfr. Ficha da trabalhadora Arguida junta aos autos a fls.”
- 1.38.** “E impugnam-se ainda os documentos e respetivo teor juntos aos autos, designadamente o documento constituído por duas páginas no qual consta o e-mail datado de 27 de outubro de 2013, enviado de "... para os destinatários “Contabilidade e Geral, por não estar completo, verificando-se que parte do documento foi eliminado”.
- 1.39.** “E todos os suportes físicos de e-mails parcialmente eliminados”.
- 1.40.** “Aceita-se, por verdadeiro, o alegado em 1º, 5º, 6º, 8º, 12º, 13º, todos da nota de culpa”.
- 1.41.** “Impugnam-se, por falsos, os artigos 2º a 4º, 7º, 9º, 11º, 15º a 19º, 22º a 27º, parte do artigo 10º, por se desconhecer sem obrigação de saber, o sentido da expressão "A direção quando confirmou a folha de ponto... constatou as três faltas e o artigo 20º por se desconhecer se a Tesoureira ... confirmou ou não as folhas de pagamento, todos da nota de culpa”.



- 1.42.** “Contrariamente ao alegado no artigo 2º é falso que a reunião ali indicada tenha tido lugar a 27 de setembro de 2013”.
- 1.43.** “De facto, foi no dia 26 de setembro de 2013 que ocorreu uma reunião na qual estiveram presentes a Arguida, a senhora Dra. ..., Coordenadora Pedagógica do Centro ... e a senhora D. ..., empregada de limpeza. - cfr. relatório de ... junto aos autos”.
- 1.44.** “A funcionária ... foi admitida a prestar as funções inerentes à mencionada categoria de empregada de limpeza no dia 18 de setembro de 2013, em substituição de uma funcionária que prestava as mesmas funções e se encontrava de "baixa por doença - cfr. relatório de ... junto aos autos”.
- 1.45.** “A reunião indicada em 9º da presente, foi agendada pela Arguida após lhe ter sido comunicado pela Dr.ª ... que a funcionária ... havia efetuado comentários sobre alegados abusos e maus-tratos alegadamente verificados pela mesma na creche e jardim de infância”.
- 1.46.** “Comentários, que foram transmitidos diretamente pela senhora ... às funcionárias ... e ..., que exercem funções no Centro ... (apoio a idosos), nas instalações sitas em ... - cfr. relatório de ... junto aos autos”.
- 1.47.** “A verificação sobre a existência dos alegados comentários e o respetivo contexto foi averiguada pela Coordenadora Pedagógica do Centro ..., que junto das educadoras e auxiliares procurou aferir da ocorrência dos



comentários, dos respetivos fundamentos e razoabilidade dos mesmos. -  
cfr. Relatórios de ..., ..., ..., ... e ...”.

- 1.48.** “Tendo ainda apurado junto das mesmas que a funcionária ..., para além de chegar ao local de trabalho com atrasos, não cumpria as tarefas que lhe eram cometidas, preferindo observar as condutas das educadoras e auxiliares com as crianças – cfr. relatório de ..., ..., ... e ...”.
- 1.49.** “Tudo com vista a comunicar os acontecimentos apurados à Arguida, identificada como "diretora técnica", no relatório de ...”.
- 1.50.** “Que, após lhe terem sido comunicados os acontecimentos, agendou a reunião que teve lugar no dia 26 de setembro de 2013. - cfr. relatório de ...”.
- 1.51.** “Na mencionada reunião a Arguida confrontou a funcionária ... com os comentários que havia proferido junto de funcionárias do Centro de Dia (apoio a idosos), e bem assim sobre a gravidade dos mesmos e sobre a veracidade dos mesmos”.
- 1.52.** “Questionada, nos termos referidos, aquela [...] confirmou que se sentira”.....incomodada com e que tinha visto e que os comentários foram um desabafo, mas concordou que não os devia ter feito. ”- cfr. relatório de ...”.
- 1.53.** “Não fazendo esta qualquer referência nem identificando alegados maus -tratos e/ou abusos”.





- 1.54.** “Em face de tal facto, a Arguida advertiu a funcionária ... para a gravidade de eventuais comentários sobre as condições de funcionamento do Centro que pudessem ser mal interpretadas por terceiros, designadamente pelos pais dos meninos que frequentam o Centro”.
- 1.55.** “Após a conversa e a advertência efetuada pela Arguida a ..., de que esta não poderia continuar, sem fundamento sério, a produzir comentários sobre as educadoras e o modo de funcionamento da creche e jardim de infância, pois esta atuação punha em causa o funcionamento regular do centro paroquial, por ser potencialmente geradora de situações de ansiedade e angustia nos pais e educadoras dos meninos do centro”.
- 1.56.** “...afirmou que pretendia nesse mesmo dia falar com ... ou com a Arguida, no sentido de comunicar que deixaria de prestar funções no Centro, já que as tarefas que realizava a estavam a prejudicar ao nível da sua saúde física, designadamente porque tem uma prótese na anca. - Cfr. relatório de ...”.
- 1.57.** “Na mencionada reunião a funcionaria ... comunicou então, em face do descontentamento do Centro com o seu trabalho e, principalmente, por fisicamente o mesmo ser demasiado violento para a sua condição física e de saúde, que realizaria naquele dia o seu último dia de trabalho, o qual nem chegou a concluir”.
- 1.58.** “Com efeito, deixou voluntária e livremente o local de trabalho antes da sua hora de saída, facto motivado pela circunstância de ter já naquele dia agendada à tarde uma entrevista de trabalho. - cfr. Relatório de ...”.



- 1.59.** “Os factos ora descritos não consubstanciam uma decisão de despedimento da Arguida contra ..., tendo sido esta, ao contrário, a denunciar o contrato de trabalho no decurso do seu período experimental”.
- 1.60.** “A circunstância de a arguida ter confrontado a identificada funcionária com as suas "faltas" e com o descontentamento generalizado relativamente ao seu desempenho, não consubstancia uma comunicação formal ou informal de rescisão pela Entidade empregadora do contrato de trabalho, à data do período experimental”.
- 1.61.** “Nem tão pouco tal entendimento pode extrair-se da circunstância da Arguida ter referido na dita reunião que o comportamento da D. ... não podia continuar, declaração que se manifesta como uma evidência para o declarante e o destinatário da declaração perante os factos concretos relatados”.
- 1.62.** “Tanto é que em nenhum momento a D. ... se voltou a apresentar ao trabalho, manifestou ser sua intenção continuar a exercer funções para a Entidade Empregadora, ou apresentou queixa formal ou informalmente junto da direção do Centro ou de entidades reguladoras e fiscalizadoras da relações laborais”.
- 1.63.** “De resto, a atuação, quer da funcionária ..., quer da Arguida quanto às circunstâncias e motivos para a rescisão do contrato de trabalho, foram sempre conhecidos da Direção, designadamente da Presidente Dra. ..., porquanto foram de boa-fé transmitidos pela Arguida, que agiu convicta de que a sua atuação estava de acordo com o âmbito funcional da sua



categoria profissional e conforme com a responsabilidade que lhe foi atribuída”.

- 1.64.** “Após o conhecimento da ocorrência da reunião de dia 26 de setembro de 2013, a Presidente da Direção Dr.<sup>a</sup> ... solicitou às educadoras e auxiliares que elaborassem os relatórios que se encontram juntos aos autos”.
- 1.65.** “Acresce que contrariamente ao alegado em 3º da Nota de Culpa, não só a Arguida não despediu a identificada funcionária como não seria necessário e possível do ponto de vista legal fazê-lo, considerando que o respetivo contrato de trabalho se encontrava no período experimental, durante o qual qualquer das partes pode livremente, sem exigência de forma, sem necessidade de fundamento ou aviso prévio, promover a sua denúncia com efeitos imediatos, sem que haja lugar a compensação”.
- 1.66.** “Por esse facto, tendo a trabalhadora comunicado a sua denúncia verbalmente nada mais a Arguida podia exigir à denunciante, que nenhuma obrigação tinha ou tem de apresentar a referida denúncia por escrito, não estando sequer a referida denúncia sujeita a aceitação por se tratar de uma declaração receptícia”.
- 1.67.** “Acresce que, como é do conhecimento da direção do Centro, na pessoa da senhora Dr.<sup>a</sup> ... e do senhor Engº ..., a própria Direção conferiu à Arguida competências para o exercício do poder disciplinar, designadamente na reunião ocorrida no dia 12 de julho de 2013, no âmbito da qual lhe foi comunicado verbalmente que tinha poder para instaurar procedimentos disciplinares”.



- 1.68.** “Ora, em face de tal poder, não podia a Arguida deixar de entender que também lhe assistia competência para conversar com uma funcionária da limpeza da Creche e Jardim de Infância por si coordenada, apurar comportamentos e circunstâncias e advertir sobre comportamentos que possam prejudicar o regular funcionamento da instituição”.
- 1.69.** “É falso o alegado em 9º e 11º da Nota de Culpa, dado que as faltas por doença da Arguida ocorreram nos dias 24 e 25 de setembro de 2013 e a falta para participação no curso de terapia familiar ocorreu no dia 07 de outubro de 2013 - Cfr. doc. junto aos autos a fls ..... que constitui a folha de ponto da Arguida, com a designação de "Marcações e totais", referente ao período de 16 de setembro de 2013 a 15 de outubro de 2013”.
- 1.70.** “Por comunicação escrita datada de 5 de novembro de 2009, junta ao processo disciplinar a fls.....a Arguida comunica à Entidade Empregadora que, após ter frequentado o ano 0 (zero) do curso de terapia familiar no ano anterior (2008/2009), se candidatou ao ano 1 do mencionado curso "com duração de 2 anos e posterior intervenção sob supervisão da Sociedade de Terapia Familiar junto de famílias desejavelmente já acompanhadas pela nossa instituição" - cfr. Comunicação de 5 de novembro de 2009 assinada pela Arguida e junta aos presentes autos.”
- 1.71.** “É do conhecimento da Direção, nomeadamente da Presidente Dra. ... e da Tesoureira Dra. ..., que a Arguida estava em frequência no mencionado curso de Terapia Familiar, cujos dias de aulas comunicou à senhora D. ..., responsável pelos setores da Contabilidade e dos Recursos Humanos, no início do ano letivo de 2013/2014 em causa,



como aliás fazia no início de cada ano letivo desde 2009. - Cfr. Doc. 1 que se junta e de dá por reproduzido pare todos os efeitos legais”.

- 1.72.** “Tendo, no ano letivo em curso, de 2013/2014, a Arguida frequentado o curso nos dias 13 de setembro de 2013, 07 de outubro de 2013 e 04 de novembro de 2013”.
- 1.73.** “Nunca tendo a Direção levantado qualquer problema quanto às faltas da Arguida para frequência do curso, as quais sempre foram consideradas como justificadas, nem quanto ao pagamento de retribuição referente aos dias que frequentava aulas”.
- 1.74.** “O problema apenas foi levantado quanto ao processamento do salário da Arguida referente ao período de 16 de setembro de 2013 a 15 de outubro de 2013”.
- 1.75.** “A frequência das aulas no âmbito do curso pela Arguida, no ano letivo de 2013/2014, foi inclusivamente abordada em reunião ocorrida para o tratamento de outros assuntos, a qual teve lugar em junho do ano de 2013, nas instalações do Centro ... em ..., e na qual estiveram presentes a Arguida e a Dra. ..., que não levantou qualquer objeção à frequência do curso pela Arguida”.
- 1.76.** “E a Direção, na pessoa da Dr.<sup>a</sup> ..., também teve conhecimento da Frequência da Arguida no curso de terapia no ano letivo de 2012/2013, dado que solicitou à Arguida que esta lhe remetesse os elementos referentes ao curso tais como "certificados com avaliação e a descrição dos objetivos do curso de terapia familiar que está a frequentar (desde o início)". - Cfr. doc.1.



- 1.77.** “Importa também esclarecer como ocorre na Entidade Empregadora o procedimento de processamento de salários até à decisão final de ordem de pagamento”.
- 1.78.** “Inicialmente é a Arguida que confere as folhas de pontos das funcionárias do Centro ... confirmando, designadamente: dias de férias, dias de faltas e pagamento de subsídios”.
- 1.79.** “Após o que comunica à funcionária ..., responsável pelos setores da Contabilidade e dos Recursos Humanos, por exemplo e no que interessa nos presentes autos, as faltas justificadas e não justificadas e as que devem ser pagas e não pagas”.
- 1.80.** “Triagem que a Arguida faz, também, quanto ao processamento do seu salário”.
- 1.81.** “E que ocorreu quanto ao processamento do salário referente ao período de 16 de setembro de 2013 a 15 de outubro de 2013”.
- 1.82.** “Conforme alegado 13º da nota de culpa, é prática do centro pagar a retribuição respeitante a um dia de falta por doença”.
- 1.83.** “E também tem sido prática comum da Entidade Empregadora pagar a retribuição de um dia em que um trabalhador falta justificadamente, quando compensa com o número de horas em falta no outro dia”.
- 1.84.** “Foi nessa conformidade que a Arguida comunicou à funcionária ... para não processar o pagamento da retribuição referente apenas a um dia



completo de trabalho no período de 16 de setembro de 2013 a 15 de outubro de 2013, dado que.”

- 1.85.** “A Arguida faltou três dias completos”.
- 1.86.** “Um dos dias de doença é pago pela Entidade Empregadora e o outro dia de doença é compensado com as horas que a trabalhadora trabalhou a mais no período em causa. - Cfr. Documento junto aos autos a fls. que constitui a folha de ponto da Arguida, com a designação de “marcações e totais” referente ao período de 16 de setembro de 2013 a 15 de outubro de 2013”.
- 1.87.** “Esta é aliás a posição que a Entidade Empregadora adota em todas as situações semelhantes, pelo que a Arguida estranhou que no seu caso concreto a Tesoureira ... tenha levantado a questão do não pagamento de retribuição correspondente apenas a um dia de trabalho no processamento do salário da Arguida, cfr. doc 2 que se junta e se dá por reproduzido para todos os efeitos legais”.
- 1.88.** “Questão que a Arguida legitimamente suscitou perante ... no e-mail de 27 de outubro de 2013 e que obteve a resposta que se transcreve:
- 1.89.** “De: [...] Enviada: terça-feira, 29 de outubro de 2013 11:04 Para Geral.  
Cc: Contabilidade  
Assunto: RE: vencimentos de outubro  
...  
Quanto ao seu caso e referente ao mês em concreto, pelo que apurei, fez horas porque como coordenadora que é, e recebe por isso todos os



meses, tem que estar presente em atividades relacionadas à sua função quer sejam elas dentro do horário normal de trabalho ou não.

Não gostaria de voltar a repetir o que já venho a dizer há muito.

Neste caso a ordem é para descontar dois dias e o assunto fica encerrado por aqui.

Nunca mais me dê um Ok de ordenados sabendo que não está conforme pedido pela direção.

Envio este mail com o conhecimento do departamento de pessoal para que não restem dúvidas sobre algo que é tão simples de entender.

Cumprimentos. ...”.

- 1.90.** “No procedimento do salário da Arguida, como acontece no processamento de salário de todos os outros funcionários, após a triagem efetuada pela Arguida e comunicada à funcionária ..., esta submete os processamentos à Tesoureira ... da direção que profere a decisão final do processamento dos salários, dado que é esta que carrega no sistema os pagamentos, como aliás se depreende do conteúdo do e-mail por esta veiculado e dirigido à funcionária ..., em 29 de outubro de 2013, no qual refere que precisa da retificação dos ficheiros para pagamentos dos vencimentos de outubro até ao final do dia "...pois terei que carregar em sistema para que todos os colaboradores recebam a tempo e horas. Cfr. doc 2 que se junta e se dá por reproduzido para todos os efeitos legais”.
- 1.91.** “Foi este processo que ocorreu no processamento de salário da Arguida, não tendo esta Arguida, em momento algum, interferido na decisão final do processamento”.
- 1.92.** “Nem na qualificação das faltas como justificadas ou injustificadas”.





- 1.93.** “Não se vislumbrando, por esse motivo, a razão pela qual a Entidade Empregadora alega em 15º da nota de culpa que não aceitou as faltas como justificadas, já que a descrição das duas faltas que constam do recibo de vencimento da Arguida é de "Falta Justificada"! - cfr. Doc. 3 que se junta e se dá por reproduzido para todos os efeitos legais”.
- 1.94.** “A Arguida não praticou quaisquer factos que consubstanciem a conclusão da Entidade Empregadora alegada em 24º da nota de culpa, designadamente falsas declarações em matéria de faltas, afirmação que se refuta veemente e que terá, se necessário e a seu tempo, o devido tratamento judicial”.
- 1.95.** “Com efeito, em nenhum momento a Arguida falsificou o seu registo de faltas, quer quanto ao período de faltas, quer quanto às respetivas justificações, bem como não induziu a Entidade Empregadora em qualquer erro material ou formal quanto ao tratamento a dar às indicadas faltas do ponto de vista de retribuição”.
- 1.96.** “Para mais, importa referir que a categoria de coordenadora é de facto e de direito distinta do exercício de funções por trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho, confusão em que parece incorrer a Tesoureira ... e se depreende do conteúdo do e-mail enviado à Arguida transcrito em 50º da presente, que merece reparo, já que a trabalhadora não recebe qualquer retribuição pelo exercício de funções em regime de isenção de horário de trabalho, legalmente exigível para os trabalhadores que se encontram nessa situação”.



- 1.97.** “Não obstante sempre se dirá que, se por lapso a Arguida tivesse induzido em erro a entidade patronal não se concede, quanto ao tratamento a dar às referidas faltas para efeitos de processamento de salário, tal conduta por si só não constitui violação do dever de lealdade, nem é de molde a gerar a quebra de confiança da Entidade Empregadora com base na mesma”.
- 1.98.** “Não colocando em crise a relação de confiança que preside à relação laboral entre a Arguida e a Entidade Empregadora”.
- 1.99. “DA GRAVIDEZ DE RISCO DA TRABALHADORA”**
- 1.100.** “Para os devidos efeitos, requer-se a V.ª Ex.ª se digne admitir a junção aos presentes autos da cópia da comunicação que a Arguida enviou à Entidade Empregadora, tendo juntado em anexo à mesma atestado de incapacidade temporária por gravidez de risco, com início em 2013/12/02 e termo em 2013/12/13, que se junta como doc. 4 e se dá por reproduzido para todos os efeitos legais, cujo original se encontra na posse da Entidade Empregadora, que o recebeu”.
- 1.101.** “Termos em que: deve o presente procedimento disciplinar ser declarado inválido, em virtude da falta da assinatura dos presentes na reunião de direção de 12 de novembro de 2013, bem como inexistência de identificação da destinatária do procedimento disciplinar, com a consequente extinção do mesmo, ou, se assim não se entender”.
- 1.102.** “Devem os factos alegados na presente defesa ser considerados como provados determinando, em consequência, o arquivamento do presente procedimento disciplinar”.



- 1.103.** Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora arguida arrolou 4 testemunhas.
- 1.104.** A entidade empregadora juntou o depoimento de uma testemunha – tesoureira ... - que aqui se dá por integralmente reproduzido, o qual corrobora os factos descritos na nota de culpa.
- 1.105.** Do processo remetido à CITE, consta ainda o “Relatório final do processo disciplinar instaurado contra a Sr.<sup>a</sup> ...”, datado de 28/8/01/2014.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.



- 2.2.** É, pois, jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias<sup>1</sup> 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.
- 2.3.** Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias<sup>2</sup>.
- 2.4.** Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro,<sup>3</sup> determina uma especial proteção no despedimento. Nos termos da lei, 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. Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou

---

<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> Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

<sup>3</sup> O Código do Trabalho transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho, 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), nos termos da alínea o) do artigo 2.º Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



trabalhador no gozo de licença parental se presume feito sem justa causa.

- 2.5.** Importa ainda salientar que, nos 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.
- 2.6.** Desta forma, e por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, sob a epígrafe Competências próprias e de assessoria, compete à CITE 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.
- 2.7.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos<sup>4</sup>. A nota de culpa delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar a prova realizada.

---

<sup>4</sup> Artigos 339.º, 351.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.



- 2.8.** O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Assim, a presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.
- 2.9.** 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.  
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 sejam relevantes (artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).
- 2.10.** Na análise do preenchimento dos requisitos de justa causa importa aludir ao entendimento expresso pelos nossos tribunais superiores e pela doutrina. Refira-se, assim, a título exemplificativo, o que a este respeito se diz no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 30.09.2009 (Processo n.º 09S623)<sup>5</sup>: O artigo 396.º n.º 1 do Código do Trabalho de 2003 – aqui aplicável<sup>6</sup>– define o conceito de “justa causa” de despedimento, promovido pela entidade patronal, como o “...comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”. (...)

---

<sup>5</sup> Acórdão disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>6</sup> O normativo sobre noção de justa causa de despedimento é, no Código do Trabalho de 2009, o artigo 351.º, n.º 1. Este artigo é o aplicável ao caso em análise e comporta a mesma redação do seu antecessor referido no Acórdão citado.



Assim – e tal como já acontecia no regime anterior – a transcrita noção legal de “justa causa” pressupõe a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- um comportamento culposo do trabalhador, violador dos deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, que seja grave em si mesma e nas suas consequências;
- um nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.

Na ponderação sobre a gravidade da culpa e das suas consequências, importará considerar o entendimento de um “bonus pater familias”, de um “empregador razoável”, segundo critérios de objetividade e de razoabilidade, em função das circunstâncias de cada caso em concreto.

Por outro lado, cabe dizer que o apuramento da “justa causa” se corporiza, essencialmente, no segundo elemento acima referenciado: impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação de trabalho.

Relativamente à interpretação desta componente “objetiva” da justa causa, continua a ter plena validade o entendimento firmado no regime anterior:

- a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral deve ser reconduzida à ideia de “inexigibilidade” da manutenção vinculística;
- exige-se uma “impossibilidade prática”, com necessária referência ao vínculo laboral em concreto;
- e “imediata”, no sentido de comprometer, desde logo e sem mais, o futuro do contrato.

Para integrar este elemento, torna-se necessário fazer um prognóstico sobre a viabilidade da relação contratual, no sentido de saber se ela contém ou não, a aptidão e idoneidade para prosseguir a função típica



que lhe está cometida (cf. Lobo Xavier in “Curso de Direito do Trabalho”, páginas 490 e segs.). (...)

É dizer, em suma:

- que o conceito de justa causa pressupõe sempre uma infração, ou seja, uma violação, por ação ou omissão, de deveres legais ou contratuais, nestes se incluindo os deveres acessórios de conduta derivados da boa fé no cumprimento do contrato;
- é sobre essa atuação ilícita que deve recair um juízo de censura ou de culpa e a posterior ponderação sobre a viabilidade de subsistência, ou não, do vínculo contratual.(...)

A este propósito, a doutrina e a jurisprudência vêm sublinhando o papel da confiança no vínculo laboral, acentuando a forte componente fiduciária da respetiva relação.

Concretamente, o S.T.J. tem reiteradamente afirmado que, ao quebrar-se a confiança entre o empregador e o trabalhador, deixa de existir o suporte mínimo para a manutenção dessa relação: porque o contrato de trabalho assenta numa base de recíproca confiança entre as partes, se o comportamento do trabalhador de algum modo abala e destrói essa confiança, o empregador interioriza legitimamente a dúvida sobre a idoneidade futura da sua conduta.

Também Batista Machado (in R.L.J., 118º, 330 e segs.) salienta que “...o núcleo mais importante de violações do contrato, capazes de fornecer justa causa à resolução, é constituído por violações do princípio da leal colaboração imposto pelo ditame da boa fé. Em termos gerais, diz-se que se trata de uma quebra da “fider” ou da base de confiança do contrato (...). Esta é afetada quando se infringe o dever de leal colaboração, cujo respeito é necessário ao correto implemento dos fins prático-económicos a que se subordina o contrato”.





Também Lobo Xavier acentua o relevo da confiança mútua, afirmando que integra justa causa, o “...comportamento que vulnera o pressuposto fiduciário do contrato” (in “Da justa causa de despedimento no contrato de trabalho”, 1965, página 162).

No mesmo Acórdão refere-se que: IX - O dever de lealdade corresponde a uma obrigação acessória de conduta conexcionada com a má fé, que pode ter conteúdo positivo ou negativo, sendo que entre as obrigações de conteúdo negativo perfila-se a de não subtrair bens do empregador e por identidade manifesta, a de não se apropriar de valores que lhe seriam devidos; sendo subjacente ao dever de lealdade o valor absoluto da honestidade, de nada releva o valor concreto da apropriação.

Em sentido idêntico, refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 31.10.2007 (Processo n.º 07S2885)<sup>7</sup> que: (...) a determinação em concreto da justa causa resolve-se pela ponderação de todos os interesses em presença, face à situação de facto que a gerou. Há justa causa quando, ponderados esses interesses e as circunstâncias do caso que se mostrem relevantes – intensidade da culpa, gravidade e consequências do comportamento, grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, carácter das relações entre as partes -, se conclua pela premência da desvinculação.

Por conseguinte, o conceito de justa causa liga-se à inviabilidade do vínculo contratual, e corresponde a uma crise contratual extrema e irreversível.

---

<sup>7</sup> Acórdão disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).



Como se conclui no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 9.12.2008 (Processo n.º 0845580)<sup>8</sup>: Conforme jurisprudência unânime (crf., por todos, os Ac. STJ, de 25.9.96, in CJ STJ, 1996, T 3º, p.228 e Ac. RC de 21.01.97, CJ 1997, T 1º, p. 30) e entendimento generalizado da doutrina, a existência de justa causa do despedimento depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- um de natureza subjetiva, traduzido num comportamento culposo do trabalhador;
- e, outro, de natureza objetiva, que se traduz na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho e na existência de nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.

Quanto ao primeiro dos requisitos - comportamento culposo do trabalhador - o mesmo pressupõe um comportamento (por ação ou omissão) imputável ao trabalhador, a título de culpa (e não necessariamente de dolo), que viole algum dos seus deveres decorrentes da relação laboral.

É, também, necessário que o comportamento assuma gravidade tal que, segundo critérios de objetividade e razoabilidade, determine a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral, devendo para o efeito atender-se aos critérios previstos no art. 396º, n.º 2, do CT<sup>9</sup>, que impõe que se atenda ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes. Quanto à impossibilidade prática de subsistência da relação laboral, a mesma verifica-se por deixar de existir o suporte psicológico mínimo

---

<sup>8</sup> Acórdão disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>9</sup> Atual artigo 351º, n.º 3 do Código do Trabalho de 2009. Este artigo é o aplicável ao caso em análise e comporta redação idêntica ao artigo referido no Acórdão citado.



para o desenvolvimento da relação laboral, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, de tal modo que a subsistência do vínculo laboral representaria uma exigência desproporcionada e injusta, mesmo defronte da necessidade de proteção do emprego, não sendo no caso concreto objetivamente possível aplicar à conduta do trabalhador outras sanções, na escala legal, menos graves que o despedimento. Diz Monteiro Fernandes, in Direito do Trabalho, 8ª Ed, Vol. I, p. 461, que se verificará a impossibilidade prática da manutenção do contrato de trabalho sempre que não seja exigível da entidade empregadora a manutenção de tal vínculo por, face às circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações pessoais e patrimoniais que ele implica, representem uma insuportável e injusta imposição ao empregador.

Conforme jurisprudência do STJ (de entre outra, a acima citada), tal impossibilidade ocorrerá quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, porquanto a exigência de boa-fé na execução dos contratos (artº 762º do C.C.) reveste-se, nesta área, de especial significado, uma vez que se está perante um vínculo que implica relações duradouras e pessoais. Assim, sempre que o comportamento do trabalhador seja suscetível de ter destruído ou abalado essa confiança, criando no empregador dúvidas sérias sobre a idoneidade da sua conduta futura, poderá existir justa causa para o despedimento.

Quanto ao nexo de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposo do trabalhador. Importa, também ter presente que o despedimento, determinando a quebra do vínculo contratual, é a mais gravosa das sanções, envolvendo a sua aplicação um juízo de



adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infração – cfr. art. 367º do CT.<sup>10</sup>

- 2.11.** Na verdade, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter tratado “com deslealdade a sua entidade patronal; desobedeceu a ordens legítimas dadas pelo seu superior hierárquico; manifestou desinteresse repetido pelo cumprimento, com zelo e a diligência devidos, das obrigações inerentes às suas funções e prestou falsas declarações relativas à justificação de faltas.
- 2.12.** “Os comportamentos culposos da arguida, atenta a sua gravidade e consequência, quebraram a relação de confiança subjacente ao contrato de trabalho, impossibilitando praticamente a subsistência do vínculo laboral e constituindo desse modo, justa causa de despedimento nos termos do artigo 351º do Código do Trabalho”.
- 2.13.** A entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de “ocupar um cargo de direção/coordenação e por consequência, um cargo de confiança, uma vez que a Direção do Centro é voluntária, motivo pelo qual estes têm que ter completa confiança, e quem desempenha essas funções. A trabalhadora em causa, não tem poderes de despedir e na primeira situação relatada, a trabalhadora despediu sem conhecimento da Direção, e sem indagar as insinuações que pendiam sobre o Centro, de maus-tratos de crianças, por parte de educadoras e auxiliares; Na segunda situação, foi o facto de não obedecer à tesoureira, depois de esta ter pedido a retificação da folha de pagamentos, relativamente ao salário da trabalhadora ...; a retificação teve que ocorrer várias vezes e após insistência da tesoureira junto da trabalhadora ..., que pretendia

---

<sup>10</sup> Atual artigo 330º do Código do Trabalho de 2009.



que lhe fosse pagos dois dias, quando a eles não tinha direito de os receber. Tais comportamentos geraram na Direção quebra da confiança e impossibilidade de manter a relação laboral existente.

- 2.14.** É de salientar que em face dos factos descritos na nota de culpa e no que tange à prova documental junta aos autos, não se demonstra que a trabalhadora arguida tenha alguma vez violado o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência.
- 2.15.** Com efeito, a entidade empregadora não alega nem prova que, alguma vez tenha repreendido a trabalhadora arguida, em face da violação grave dos seus deveres, como refere na nota de culpa.
- 2.16.** Cabendo ao empregador provar o alegado comportamento culposo da trabalhadora, a sua gravidade e consequências, determinantes da imediata impossibilidade da subsistência da relação de trabalho, deveria apresentar documentação específica que de forma inequívoca comprovasse tais alegações.
- 2.17.** A trabalhadora arguida na sua resposta à nota de culpa nega e refuta as acusações que lhe são imputadas pela entidade empregadora.
- 2.18.** Assim, a trabalhadora arguida na sua resposta à nota de culpa deixou impugnada toda a matéria vertida nos factos descritos.
- 2.19.** 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.

- 2.20.** 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 (grávida), 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.
- 2.21.** Face ao que antecede, afigura-se, que o empregador apesar de o alegar, não consegue demonstrar que o comportamento da trabalhadora arguida, seja culposo e de tal modo grave, que pelas suas consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se ao quadro de gestão da 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.
- 2.22.** 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**

**3.1.** Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., promovido pelo CENTRO ..., 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 17 DE FEVEREIRO DE 2014**