

## PARECER N.º 68/CITE/2006

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho  
Processo n.º 78 – DP/2006

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 03.10.2006, deu entrada na CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., apresentado pela Senhora Dr.<sup>a</sup> ..., advogada da empresa ..., L.<sup>da</sup>, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho.
- 1.2. Em anexo ao pedido de parecer, a empresa enviou fotocópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora.
- 1.3. Os factos descritos na nota de culpa são, em resumo, os seguintes:
  - 1.3.1. *A partir do mês de Julho de 2006, a funcionária ..., deixou totalmente de comparecer junto das instalações da sua entidade patronal para prestar a sua actividade laboral, sem nunca ter comunicado à mesma quais os motivos da sua ausência* (ponto 1 da nota de culpa).
  - 1.3.2. Além de ter abandonado o posto de trabalho, levou consigo um telemóvel pertencente à entidade patronal que ainda não devolveu (ponto 2 da nota de culpa).
  - 1.3.3. A entidade patronal procurou contactar a arguida por telefone e pessoalmente, mas todos os esforços saíram gorados (ponto 2 da nota de culpa).
- 1.4. Na resposta à nota de culpa, a arguida alega que nunca deixou de comunicar os motivos da sua ausência e que não abandonou o seu posto de trabalho.
  - 1.4.1. Em 29/05/2006, por força de uma gravidez de risco, teve que apresentar baixa médica.
  - 1.4.2. *Desse facto, informou o Sr. ..., bem como o filho deste, da sua total impossibilidade em continuar a trabalhar, tendo sempre entregue na empresa, nomeadamente, ao*

*contabilista da mesma, o certificado de incapacidade por estado de doença, em cada uma das várias renovações do mesmo. (Doc. 2 a 6).*

- 1.4.3.** A própria entidade patronal comunica, desde Maio de 2006, mensalmente, à Segurança Social ... *a cessação de descontos da trabalhadora arguida e o motivo da referida cessação: doença!*
- 1.4.4.** Relativamente ao telemóvel, refere a arguida que ... *bem sabe o Sr. ... que foi ele quem lho entregou para que a arguida, não obstante de baixa médica, pudesse estar contactável a fim de o ajudar a resolver problemas pontuais da empresa, e bem assim, poder contactar clientes a pedido daquele, como efectivamente fez e demonstrará em sede própria.*
- 1.4.5.** Quanto às tentativas goradas de contactar a arguida, refere esta que não pode ser censurada por esse facto, uma vez que se encontrava de baixa médica.
- Por outro lado, se a quisessem mesmo contactar, tê-lo-iam conseguido como aconteceu em ocasiões anteriores (quando estava em França, de férias, recebeu vários telefonemas do Senhor ... e no início da baixa médica o mesmo representante da entidade patronal deslocou-se a casa da arguida diversas vezes).

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 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 excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.2.** Um dos considerandos da referida Directiva 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 (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 directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres).

Esta disposição corresponde actualmente à alínea c) do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

- 2.4. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional contempla uma especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao determinar que o despedimento daquelas trabalhadoras, por facto que lhes seja imputável, se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).
- 2.5. Deste modo, cabe analisar se o eventual despedimento da trabalhadora ... se insere nos casos excepcionais não relacionados com o estado de puérpera, nos quais se incluem naturalmente a prática de actos que possam constituir justa causa de despedimento, ou se, pelo contrário, a empresa arguente praticará um acto discriminatório com base no sexo, caso concretize a intenção de despedir a referida trabalhadora.
- 2.6. A trabalhadora arguida é acusada de incumprimento de dois dos seus deveres: o dever de assiduidade e pontualidade, por um lado, e, por outro, o dever de velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe foram confiados pelo empregador.
- 2.7. Quanto à primeira acusação, a trabalhadora alega que entregou ao contabilista da empresa o *certificado de incapacidade temporária* em cada uma das várias renovações do mesmo (ponto 6 da resposta à nota de culpa). Refere também que a própria entidade patronal ... *comunica mensalmente à Segurança Social a cessação de descontos da trabalhadora/arguida, e o motivo da referida cessação: doença!* (Doc. 7 e 8).
- 2.8. Os dados constantes do processo serão porventura insuficientes para dissipar todas as dúvidas quanto ao envio do *certificado de incapacidade temporária*. No entanto, face ao disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 228.º do Código do Trabalho (*comunicação da falta justificada*) e tendo em conta que a trabalhadora se encontra ausente desde 29/05/2006, também não resulta demonstrado que a trabalhadora esteja em situação de incumprimento no que respeita à apresentação da prova da doença. Porém, no que respeita à prova do impedimento da trabalhadora e consequente ausência do local de trabalho ... *a partir do mês de Julho* ..., conforme refere, de forma imprecisa

e não circunstanciada, a nota de culpa, não subsistem quaisquer dúvidas de que, do ponto de vista material, a referida ausência se encontra devidamente comprovada.

- 2.9.** Relativamente à questão do telemóvel, a resposta à nota de culpa afigura-se suficientemente esclarecedora, pelo que não se considera merecedora de censura a conduta da trabalhadora.
- 2.10.** Tendo em consideração todos os elementos que o processo nos fornece, deveremos concluir que a empresa não logrou demonstrar a existência de uma situação excepcional, no caso vertente, uma conduta ilícita, não relacionada com o estado de puérpera da arguida, conforme exige a Directiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar inequivocamente qualquer relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir.

### **III – CONCLUSÕES**

- 3.1.** Na sequência de todo o exposto, conclui-se que a empresa ..., L.<sup>da</sup>, não ilidiu a presunção consagrada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, uma vez que não resulta do processo disciplinar instaurado à arguida que o eventual despedimento da trabalhadora se incluía numa situação excepcional não relacionada com o estado de puérpera.
- 3.2.** Concluindo-se, assim, que o despedimento, a ocorrer, constituirá uma prática discriminatória em função do sexo, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 13 DE OUTUBRO DE 2006**