

## PARECER N.º 122/CITE/2010

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, 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 718 – DG/2010

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 10 de Setembro de 2010, a CITE recebeu da mandatária da sociedade ..., Lda., um pedido de parecer prévio, nos termos referidos em epígrafe, relativo ao despedimento da trabalhadora grávida ...
- 1.2. A nota de culpa, datada de 23 de Agosto de 2010, refere que:
  - 1.2.1. A trabalhadora arguida desenvolve a sua actividade profissional na empresa arguente exercendo funções como administrativa, das 9h00 às 12h30 e das 14h00 às 18h00;
  - 1.2.2. A trabalhadora faltou injustificadamente no dia 14 de Junho de 2010;
  - 1.2.3. Porém, no dia seguinte entregou à entidade empregadora uma baixa médica compreendendo o período entre 15 e 26 de Junho de 2010;
  - 1.2.4. A entidade empregadora não tinha conhecimento que a trabalhadora arguida se encontrasse doente.
  - 1.2.5. A arguida manteve-se de baixa no período compreendido entre os dias 27 de Junho e 7 de Agosto de 2010;
  - 1.2.6. *Uma vez que a arguida nada mais disse, nem sequer renovou a baixa, o*

*sócio-gerente da empresa pensou que a qualquer momento a arguida iria comparecer ao serviço, o que não aconteceu.*

- 1.2.7. Acontece, porém, que a partir de 08/08/10, a arguida não reiterou a comunicação, não remeteu à empresa qualquer elemento de prova e nem sequer compareceu ao serviço até à presente data.*
- 1.2.8. Perante o longo período de ausência ao serviço – entre os dias 08 de Agosto/10 e 23 de Agosto/10, a arguida criou inevitáveis prejuízos à empresa, com reflexos directos e imediatos uma vez que estamos em período de férias, onde inclusivamente a empresa teve que alterar o mapa de férias de alguns trabalhadores;*
- 1.2.9. Caso a arguida tencionasse comparecer ao serviço no dia 08/08/10, ou até mesmo no dia seguinte, com certeza que teria avisado a entidade patronal;*
- 1.2.10. A verdade é que, até à presente data, também a arguida não se dignou apresentar qualquer documento justificativo, minimamente plausível, para a sua prolongada ausência, que configurou um verdadeiro abandono do trabalho;*
- 1.2.11. Aliás, face à atitude omissiva da arguida, antes revelou nítida intenção de não retomar o serviço;*
- 1.2.12. Durante este período deu o total de 11 (onze) faltas injustificadas seguidas, situação esta em que incorreu com o seu comportamento de verdadeiro abandono do trabalho;*
- 1.2.13. Por estar em causa uma entidade empregadora que corresponde a uma microempresa, com esta ausência que se afigurou como sendo definitiva, a arguida agiu com nítida intenção de prejudicar a sua entidade patronal;*

- 1.2.14.** *Os factos descritos representam uma grave violação dos deveres do trabalhador previstos nas alíneas b), c), e) e h) do artigo 128.º do Código do Trabalho;*
- 1.2.15.** *A arguida cometeu ainda as infracções previstas nas alíneas d), e), g) e m) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho;*
- 1.2.16.** *(...) manifestou desinteresse repetido pelo cumprimento, com zelo e a diligência devidos, das obrigações inerentes às suas funções; lesou interesses patrimoniais sérios da empresa, criando dificuldades no que concerne à emissão de facturas da empresa (e) faltou injustificadamente ao trabalho durante, pelo menos 15 (quinze) dias consecutivos, dando um total de 11 (onze) faltas injustificadas, violando deste modo o dever de assiduidade a que está adstrita;*
- 1.2.17.** *Os comportamentos da arguida, atenta a sua gravidade e consequências, quebraram a relação de confiança subjacente ao contrato de trabalho, impossibilitando praticamente a subsistência do vínculo laboral e constituindo, deste modo, justa causa de despedimento nos termos do n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho.*
- 1.3.** *A entidade empregadora pretende aplicar à trabalhadora a sanção disciplinar do despedimento com justa causa, informando-a que poderia, querendo, apresentar a sua defesa no prazo de 10 dias úteis, respondendo à nota de culpa, oferecendo testemunhas, juntando documentos e requerendo diligências probatórias pertinentes para o esclarecimento da verdade, nos termos do n.º 1 do artigo 355.º do Código do Trabalho.*
- 1.4.** *A trabalhadora respondeu à nota de culpa, por carta datada de 6 de Setembro de 2010, nos seguintes termos:*  
*Ao abrigo do artigo 63.º, n.º 30, DR 1.ª série, de 12/02/2009,*  
*1 – O despedimento de trabalhadora grávida ou no gozo de licença*

*parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.*

*2 – O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.*

*3 – O empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.*

*Artigo 40.º*

*Em caso de partilha do gozo de licença, a mãe e o pai informam os respectivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito uma declaração conjunta, caso seja gozada só pela mãe não necessita de enviar declaração à entidade empregadora.*

*Estando eu de baixa médica por me encontrar em estado de gravidez e a entidade empregadora recebeu as baixas médicas que me foram atribuídas no mesmo período inclusive até ao dia 08/08/2010, dando eu entrada na maternidade no dia 02/08 e tendo o bebé no dia 03/08/2010, automaticamente entrei em licença parental.*

*Segundo a informação obtida, tanto na segurança social como no artigo 40.º não necessito informar a entidade empregadora, pois a mesma tinha conhecimento do meu estado de gravidez e estando eu no final do tempo, a qualquer altura poderia entrar em trabalho de parto.*

## **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, salvo nos casos excepcionais 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 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<sup>1</sup> que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Directiva 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 actividade profissional (reformulação).
- 2.4.** Cumprindo o desígnio da norma comunitária, a legislação portuguesa contempla especial protecção 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 e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º

---

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

35/2004, de 29 de Julho, 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.

- 2.6.** Dispõe o n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho 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* e acrescenta o n.º 3 do mesmo preceito 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.*
- 2.7.** Ora, no caso em análise, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter faltado *injustificadamente ao trabalho durante, pelo menos, 15 (quinze) dias consecutivos, dando um total de 11 (onze) faltas injustificadas, violando deste modo o dever de assiduidade a que está adstrita.*
- 2.8.** Na verdade, analisado o processo remetido a esta Comissão, verifica-se que durante o ciclo referido pela entidade empregadora como correspondendo ao período de faltas injustificadas, designadamente o compreendido entre o dia 8 e o dia 23 de Agosto de 2010, a trabalhadora se encontrava em gozo de licença parental exclusiva por ter sido mãe, tendo ocorrido o parto no dia 3 de Agosto de 2010.
- 2.9.** Com efeito, nos termos da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 36.º do Código do Trabalho, (...) *entende-se por trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho* e, por seu turno, o n.º 2 do referido preceito prevê que *o regime de protecção de*

*parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.*

- 2.10.** Ora, embora decorra do processo que a trabalhadora não informou o empregador do seu estado de puerpério, parece que tendo o mesmo empregador conhecimento do avançado estado de gestação da trabalhadora e sabendo, por consequência, que o parto teria lugar em breve, poderia ter ponderado tal circunstância, que sabia iria ocorrer, nomeadamente questionando por escrito a trabalhadora arguida sobre o motivo da ausência.
- 2.11.** Na verdade, se a trabalhadora se encontrava em avançado estado de gestação e concomitantemente incapacitada temporariamente de prestar a sua actividade por motivo de doença, factos que eram do conhecimento do empregador, a previsão sobre o regresso ao trabalho da arguida deveria, então, ter tido em consideração a referida gravidez e, conseqüentemente, o posterior gozo da licença parental pela trabalhadora, aliás obrigatório durante as primeiras seis semanas a seguir ao parto de acordo com o preconizado pelo n.º 2 do artigo 41.º do Código do Trabalho.
- 2.12.** 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.
- 2.13.** Tal como refere António Monteiro Fernandes<sup>3</sup>, (...) *a continuidade da vinculação jurídica duradoura que o contrato implica pode ser, em certa medida imposta à vontade de uma das partes (o empregador), É-o com*

---

<sup>3</sup> In *Direito do Trabalho*, 14.ª edição, págs. 592 e 593

*a exigência de justa causa para despedir. Muitas situações que poderiam razoavelmente «motivar» o despedimento não são atendíveis sob o ponto de vista legal. O ordenamento impõe, nelas, ao empregador que «resista» à vontade de resolver o vínculo – considerando, naturalmente, que, face ao padrão de comportamento psicológico adoptado, essa consequência é suportável e compatível com a manutenção das relações contratuais, em nome da estabilidade do emprego. Se a atitude da lei muda de sinal – perante a hipótese de justa causa – é porque se admite que, em certas situações, tal exigência deixa de ser proporcionada e justa, mesmo defronte da necessidade de protecção do emprego. É porque – noutros termos – a lei admite que deixa de existir, nas circunstâncias concretas, o suporte psicológico mínimo para que uma relação de trabalho se desenvolva.*

**2.14.** Com efeito, não se afigura que no caso *sub judice* tenha deixado de existir o *suporte psicológico mínimo para que uma relação de trabalho se desenvolva*. A trabalhadora encontrou-se ausente por motivo de doença, encontrava-se em avançado estado de gestação e o parto ocorreu durante o seu período de incapacidade temporária para o trabalho o que deu origem ao início do gozo da licença parental da arguida. Fácil é então de verificar que a ausência referida na nota de culpa, directamente relacionada com a maternidade, se encontra materialmente justificada (ocorreu o parto que deu origem à licença parental), não se descortinando actuação culposa e grave da trabalhadora no que se refere a eventual «omissão» de qualquer formalidade relativa à sua ausência.

**2.15.** Neste sentido, transcreve-se extracto de Acórdão proferido pelo Tribunal da Relação de Lisboa que refere o seguinte: *Efectivamente, 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>

**2.16.** Por último, cabe salientar que, no que se refere à alegada presunção do empregador sobre o eventual abandono do trabalho pela arguida, por esta não se ter apresentado no local de trabalho entre os dias 8 e 23 de Agosto de 2010, é de referir que tal aspecto jurídico só pode ser invocado pelo empregador após comunicação ao trabalhador dos factos constitutivos do abandono ou da presunção do mesmo, por carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida deste<sup>5</sup>, não tendo chegado ao conhecimento desta Comissão que tal diligência tenha sido efectuada.

**2.17.** 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 excepcional, que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com a maternidade.

---

<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)

<sup>5</sup> Cfr. n.º 3 do artigo 403.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe *Abandono do trabalho*.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, considerando que a Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro, proíbe o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, salvo nos casos excepcionais não relacionados com os referidos estados; que a legislação portuguesa prevê que o seu despedimento se presume feito sem justa causa e não tendo sido ilidida tal presunção, a aplicação de referida sanção, no caso *sub judice*, configuraria uma discriminação por motivo de maternidade, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ..., promovido pela sociedade ..., Lda.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 28 DE SETEMBRO DE 2010**