

## PARECER N.º 145/CITE/2010

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro  
Processo n.º 875 – DL/2010

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 27.10.2010, a CITE recebeu da ... – Agência de Viagens e Turismo, 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 63.º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 1.2. A Nota de Culpa, que a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida, em 30.09.2010, refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *Que a trabalhadora outorgou um contrato de trabalho sem termo aos 1 de Fevereiro de 2008, comprometendo-se a prestar a sua actividade de terceira técnica de turismo, sob a autoridade e direcção da empresa.*
  - 1.2.2. *Que de 30/06/2009 a 22/02/2010 usufruiu de baixa médica alegando risco clínico na gravidez, e de 23/02/2010 a 22/07/2010 gozou de licença de maternidade.*
  - 1.2.3. *Que no período de baixa médica e risco clínico na gravidez, nomeadamente não poder fazer viagens a trabalhadora frequentou a Escola Superior de Educação, em Torres Novas, onde estava*

*matriculada, frequentava aulas, fazia exames e tinha aproveitamento concluindo disciplinas, deslocando-se para tal, de ...*

- 1.2.4.** *Que, aos 23 de Julho de 2010, a trabalhadora iniciou um período de 22 dias úteis de férias e, aos 24 de Agosto de 2010 apresentou-se na agência, de ... da sua entidade patronal para prestar serviço.*
- 1.2.5.** *Que a ... é urna agência de viagens e turismo que vende viagens, programas de férias, produtos turísticos e os mesmos constam de catálogos e folhetos dos respectivos operadores, os quais têm que se conhecer para poder sugerir e oferecer os mencionados produtos aos clientes da agência.*
- 1.2.6.** *Que para a trabalhadora puder desempenhar cabalmente a sua função e actualizar-se depois de ter estado ausente do trabalho durante mais de 1 ano, a sua entidade patronal deu-lhe os diferentes catálogos dos operadores com que trabalha para que esta os lesse e ficasse a conhecer os produtos actuais, tendo sido este o trabalho designado para ela pela entidade patronal durante dias, configurando uma ordem legítima da entidade patronal a quem cabia a direcção e organização do trabalho, porquanto não era contrária aos direitos e garantias da trabalhadora, mas sim um dever desta, cumpri-la, nos termos do artigo 128 n.º 1 alínea e) do Código do Trabalho.*
- 1.2.7.** *Que a trabalhadora não cumpriu esta ordem, pois, aos 2 de Setembro de 2010, começou a sugerir aos operadores a marcação de hotéis à escolha destes, tendo obtido como resposta destes, que devia consultar as respectivas brochuras, nomeadamente o catálogo City Break.*
- 1.2.8.** *Que aos 06/09/2010, iniciou um novo período de baixa médica alegando incapacidade temporária para o trabalho, por doença do foro psíquico, até 17/09/2010, tendo sido a entidade patronal notificada aos 23/09/2010, pela segurança social que a justificação apresentada pela*

*beneficiária como fundamento da sua incapacidade não era atendível, o que tipifica uma situação de fraude.*

- 1.2.9.** *Que se entende que a trabalhadora se encontra numa situação de faltas injustificadas desde 06/09/2010, já perfazendo um número de 19 dias úteis e, que a justificação à entidade empregadora com base numa declaração médica com intuito fraudulento apresentada na segurança social, constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento e determina que a ausência seja considerada injustificada.*
- 1.2.10.** *Que este comportamento tomou imediata e impossível a subsistência da relação de trabalho pela sua gravidade e consequências pois a entidade patronal perdeu a confiança na trabalhadora, em virtude da situação de fraude referida e das falsas declarações prestadas.*
- 1.2.11.** *Que a mesma desobedeceu ilegitimamente às ordens dadas por quem era hierarquicamente seu superior e a quem cabia dirigir o seu trabalho. Deu ainda faltas não justificadas mais de 5 dias seguidos.*
- 1.2.12.** *Que o seu comportamento se enquadra como violação dos deveres da trabalhadora previstos, no artigo 128.º n.º 1 al. b) e e) do C.T. e constituindo o seu comportamento justa causa de despedimento nomeadamente, nos termos do previsto no artigo 351.º n.ºs 1 e 2 al. a), f) e g) da Lei 7/2009 de 7 de Fevereiro.*
- 1.3.** Na resposta à Nota de Culpa, que foi enviada pela trabalhadora arguida à empresa, aquela refere, nomeadamente, o seguinte:

  - 1.3.1.** *Que a Arguente, na pessoa do seu representante legal, iniciou no pretérito dia 30-06-2009 uma perseguição à Arguida, tendente ao seu despedimento, como represália pelas denúncias que a Arguida fez junto da A.C.T, devidamente documentadas, atentas as condutas discriminatórias levadas a cabo pela Arguente.*

- 1.3.2. *Que a forma dúbia e tendenciosa como a Arguente escreve e entende, tanto as comunicações feitas como as recebidas, num claro intuito de ganhar vantagens onde elas não existem.*
- 1.3.3. *Que a Arguida impugna a totalidade da matéria constante dos artigos da nota de culpa.*
- 1.3.4. *Que a Arguida não tem poderes para emitir declarações médicas, pelo que, remete qualquer justificação quanto ao tempo que usufruiu e respectivos motivos a quem de direito.*
- 1.3.5. *Que as viagens que a arguida efectuou, a frequência da Escola Superior de Educação e os exames que realizou, durante o período de gravidez de risco, ocorreram sempre por motivos imperiosos e porque o seu médico lhe deu o respectivo consentimento, na condição de ser acompanhada por um familiar, que era a sua Mãe ou o seu Avô.*
- 1.3.6. *Que estes factos alegados no artigo 4.º da nota de culpa, sendo do conhecimento da Arguente, entre 30.06.2009 e 22.02.2010, determinam a caducidade do direito ao procedimento disciplinar, quanto a esta matéria, uma vez que, esse direito caduca no prazo de 60 dias contados do seu conhecimento.*
- 1.3.7. *Que esses factos não particularizaram as circunstâncias de tempo, modo e lugar ou outros que identifiquem o comportamento concreto reprovado, tudo com vista a permitir ao trabalhador acusado a possibilidade de se defender eficazmente da acusação, o que, constitui nulidade insuprível do processo disciplinar.*
- 1.3.8. *Que é verdade que a Arguida iniciou um período de férias em 23 de Julho de 2010, tendo a Arguente omitido, deliberadamente, que esse período de férias foi sugerido pela Arguente, que não pretendia a continuidade da Arguida como sua colaboradora, pois, sugeriu essas*

*férias na sequência do envio de propostas de acordo de cessação da relação laboral, completamente discriminatórias e que a Arguida não aceitou.*

- 1.3.9.** *Que durante esse período em que foi gozando férias “forçadas”, mais propriamente no dia 09/08/2010, a Arguida voltou a apresentar-se ao trabalho e reuniu-se com o sócio-gerente da Arguente, que lhe sugeriu que enviasse curriculum para duas ou três empresas de outro ramo de actividade onde ela pudesse prestar serviço, inclusivamente, que lhe passava uma carta de recomendação caso ela tentasse emprego noutras áreas.*
- 1.3.10.** *Que nessa mesma data voltou a referir que não tinha funções para lhe atribuir, nem posto de trabalho para ocupar. A arguida não aceitou e por isso teve que se apresentar novamente ao trabalho, em 24 de Agosto de 2010.*
- 1.3.11.** *Que a Arguente condicionou a Arguida a assinar um dos acordos apresentados, ou ter que se manter indefinidamente de pé nos escritórios, onde outrora, era detentora de uma secretária e material de escritório.*
- 1.3.12.** *Que a Arguida sentiu vergonha e se sentiu humilhada, o que lhe provocou uma constatável depressão e sem forças para continuar a ser “pisada” pela Arguente teve que recorrer a ajuda médica.*
- 1.3.13.** *Que os artigos 8.º a 12.º da nota de culpa, sobre a não utilização, por parte da arguida, dos catálogos dos operadores, são falsos e injuriosos.*
- 1.3.14.** *Que a Arguente solicitou que fosse realizada perícia levada a cabo por junta médica, a fim de, pensa-se, apurar o que tinha “provocado”.*
- 1.3.15.** *Que a Arguida só tomou conhecimento da notificação do documento no dia 16-09-2010, ao final do dia, depois da hora estipulada para a*

*realização da perícia, pelo que, se deslocou no dia 17-09-2010 aos escritórios da Segurança Social em ..., onde comunicou o sucedido e solicitou a realização de nova perícia médica.*

**1.3.16.** *Que, na sequência da justificação apresentada por escrito pela Arguida, a S. Social notifica a Arguente e a Arguida de comunicação, na qual se constata o seguinte:*

*a) - Assunto: Justificação de falta a CVIT em 16/09/10.*

*b) - O direito ao subsídio de doença cessa quando o beneficiário não tiver apresentado justificação atendível para a falta a exame médico para que tenha sido convocado.*

*c) - Assim foi dado arquivamento ao processo.*

**1.3.17.** *Que ganha fundamento e credibilidade a teoria da Arguida, relativamente à forma como a Arguente lê e interpreta, conseguindo de forma grosseira, tendenciosa, manipuladora e de extrema má-fé, atribuir à arguida a autoria da baixa médica, quando a mesma, como se sabe, foi e será devidamente comprovada e justificada pelo seu signatário, assim como, alterar o sentido da comunicação da Segurança Social, numa óbvia tentativa de ludibriar os demais intervenientes.*

**1.3.18.** *Que é lamentável que a Arguente use acusações falsas, no intuito de provocar a saída da Arguida da Firma.*

**1.3.19.** *Que a Arguida reclamou da decisão da S. Social, pelo que não violou qualquer dever, foi tão só violada na sua dignidade e integridade moral.*

**1.3.20.** *Que esclarecidos os factos e constatando-se que não houve violação de deveres por parte da Arguida, o processo deverá ser arquivado e de imediato levantada a suspensão preventiva aplicada, sem aplicação de qualquer sanção.*

## 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.

**2.1.1.** 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.*

**2.1.2.** 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 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.

**2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 2 do artigo 63.º 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.

- 2.3.** Na verdade, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de:
1. Não ter cumprido a ordem de ler e ficar a conhecer os produtos actuais, através dos diferentes catálogos dos operadores, com que a empresa trabalha.
  2. Se encontrar *numa situação de faltas injustificadas desde 06/09/2010, já perfazendo um número de 19 dias úteis e, de a justificação à entidade empregadora com base numa declaração médica com intuito fraudulento apresentada na segurança social, constituir falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento e determinar que a ausência seja considerada injustificada.*
- 2.4.** Ora, sucede que a entidade empregadora, conforme lhe compete, não apresenta qualquer prova que demonstre o incumprimento da mencionada ordem, por parte da trabalhadora arguida.
- 2.5.** Relativamente às cartas da Segurança Social, estas não constituem qualquer prova da existência de fraude ou falsa declaração por parte da trabalhadora, uma vez que, o que está em causa é uma declaração médica não aceite pela Comissão de Verificação / Reavaliação da incapacidade temporária para o trabalho da Segurança Social, após exame médico à trabalhadora.
- 2.5.1.** Efectivamente, a referida Comissão não aceita o diagnóstico médico que consta do certificado de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença, apresentado pela trabalhadora arguida, que é da responsabilidade exclusiva do médico do Centro de Saúde de ..., que o assina.
- 2.5.2.** Também, não se afigura possível enquadrar as alegadas ausências como faltas injustificadas, até porque não foram comprovadas, nos termos do registo a que alude a alínea j) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho.



**2.5.3.** No entanto, apesar de a alínea g) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho estabelecer que *constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco*, é jurisprudência praticamente uniforme, nomeadamente, o Acórdão do STJ de 15.02.2006, Processo n.º 05S2844, que, apesar de verificadas cinco faltas seguidas ou dez interpoladas injustificadas, têm que estar preenchidos os demais requisitos dos n.ºs 1 e 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho, para que o empregador possa proceder legalmente ao despedimento do trabalhador com justa causa.

**2.6.** Pelas razões expostas, nenhuma das acusações constantes da Nota de Culpa se pode considerar provada, pelo que o empregador apesar de alegar, não consegue demonstrar que o comportamento da trabalhadora arguida, seja culposos 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.

**2.7.** Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 63.º 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 lactante ..., promovido pela ... – Agência de

Viagens e Turismo, Lda., em virtude de se afigurar que tal despedimento constituiria uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO  
DA CITE DE 25 DE NOVEMBRO DE 2010, COM O VOTO CONTRA DA  
REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA  
PORTUGUESA**