



## **PARECER N.º 117/CITE/2011**

**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 553 – DG/2011

### **I – OBJECTO**

- 1.1.** Em 27.06.2011, a CITE recebeu do Hospital de ..., através da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., 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 de Fevereiro.
- 1.2.** A Nota de Culpa, que a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida, em 10.05.2011, refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1.** Que “a trabalhadora arguida tem a categoria de assistente técnica, e que faltou ao trabalho no período de 20 de Janeiro de 2011 a 31 de Janeiro de 2011”.
  - 1.2.2.** Que “o referido período resulta num total de 8 faltas, que foram consideradas injustificadas”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.3.** Que, “nos termos do art. 351º/1 al. g) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro, constitui justa causa de despedimento faltas não justificadas ao trabalho cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou dez interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco”.
- 1.2.4.** Que, com o comportamento descrito, conforme o disposto no nº 1 do art. 256º do Código do Trabalho, a trabalhadora violou o dever de assiduidade, previsto na al. b) do nº 1 do art. 128º do mesmo diploma legal, a que corresponde, em abstracto, de acordo com al. g) do nº 1 do seu art. 351º a sanção de despedimento com justa causa.
- 1.3.** Na Resposta à Nota de Culpa, datada de 25.05.2011, a trabalhadora arguida nega as faltas que lhe são imputadas pela entidade empregadora e refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** Que “a trabalhadora arguida presta a sua actividade profissional na Farmácia do Hospital de ...”.
- 1.3.2.** Que, “a arguida sofre de uma doença crónica, devidamente diagnosticada, participada e documentada junto da sua entidade empregadora, conforme documentos existentes no processo individual da trabalhadora.
- 1.3.3.** Que “a doença crónica da arguida é uma doença incapacitante, sendo acompanhada pelo Sr. Dr. ..., Médico que exerce funções no Hospital de ...”.
- 1.3.4.** Que, “como doença crónica e incapacitante que é, existem períodos em que a trabalhadora é acometida de graves episódios de inércia, agravada pela dor e total falta de forças”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.3.5.** Que, “nessas alturas e conforme registo individual da trabalhadora, é o seu médico assistente, Dr. ... quem a assiste e lhe atribuiu incapacidade temporária através do CIT (certificado de incapacidade temporária).
- 1.3.6.** Que foi precisamente o que aconteceu no dia 20 de Janeiro de 2011, dia em que a trabalhadora não se sentiu em condições de se apresentar ao serviço, comunicou tal facto à sua entidade empregadora, através da D. ... da Secção de Pessoal, encontrando-se registada em nome da trabalhadora uma "consulta sem agendamento" neste dia 20/01/2011”.
- 1.3.7.** Que, “posteriormente, nesse mesmo dia, a arguida contactou com a D. ..., que exerce funções na secretaria da Medicina 3, e pediu para falar com o Dr. ... a quem explicou a situação, tendo este dito para ficar descansada pois iria emitir o certificado”.
- 1.3.8.** Que “a trabalhadora ficou em casa no período que justificou através do CIT”, pois, “além de se encontrar numa situação de incapacidade derivada da doença que padece - Lupus - a mesma encontrava-se ainda mais debilitada por se encontrar grávida, o certo é que a trabalhadora se manteve na sua residência no período compreendido no Certificado de Incapacidade Temporária”.
- 1.3.9.** Que, “por não ter qualquer informação do médico assistente, informando que se encontrava emitido o certificado, entrou em contacto com este que lhe explicou que esteve ausente num congresso nos dias 27 e 28 de Janeiro e que por lapso se esqueceu de emitir o certificado, o que apenas fez no dia 31 de Janeiro de 2011. Razão pela qual a trabalhadora apenas apresentou o CIT no dia 1 de Fevereiro de 2011, dia imediatamente seguinte à sua emissão e dentro do prazo exigido por lei”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.3.10.** “Que, após este período, a trabalhadora manteve a incapacidade, estando actualmente numa situação de incapacidade por gravidez de alto risco”.
- 1.3.11.** Que “a arguida foi informada que o período em causa não estava justificado, razão pela qual, preocupada com esta situação e por sugestão da D. ..., requereu a anulação do CIT e substituição daquele período, por férias. Mas fê-lo apenas e só por lhe ter sido informado que os dias em questão estavam a ser considerados faltas injustificadas. Acontece que a trabalhadora esteve (e está) numa situação de grave incapacidade”.
- 1.3.12.** Que “a emissão tardia do CIT deveu-se a lapso que não é imputável à trabalhadora, plenamente justificado por quem de direito - o Dr. ..., razão pela qual deverá o presente procedimento disciplinar ser ARQUIVADO.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1, 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”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 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 do artigo 14º n.º 1, alínea c) 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 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.
- 2.3.** Na verdade, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter faltado ao trabalho no período de 20 de Janeiro de 2011 a 31 de Janeiro de 2011, resultando num total de 8 faltas, que foram consideradas injustificadas.
- 2.4.** Com efeito, a entidade empregadora, apesar de apresentar o registo das faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição de dias de férias, conforme estabelece a alínea j) do n.º 1 do artigo 127º do Código do Trabalho, não refere as razões que a levaram a considerar injustificadas as aludidas faltas da trabalhadora arguida, nomeadamente, à luz dos artigos 253º e 254º do mesmo Código, dado que se encontra junto ao processo um certificado de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença da trabalhadora em causa, precisamente, durante os dias 20.01.2011 a 31.01.2011, em que esta foi acusada de ter faltado injustificadamente.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.5.** É de salientar que, dos depoimentos das três testemunhas arroladas pela trabalhadora arguida se confirma a doença que a afectou durante os dias, cujas faltas ao trabalho foram consideradas injustificadas.
- 2.6.** Contudo, nos termos da alínea g) do n.º 2 do artigo 351º do Código do Trabalho, “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 351º do Código do Trabalho, para que o empregador possa proceder legalmente ao despedimento do trabalhador com justa causa.
- 2.7.** Assim, afigura-se, pelas razões expostas, que o empregador apesar de o 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.
- 2.8.** 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.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ... promovido pelo Hospital de ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento constituiria uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO  
DA CITE DE 14 DE JULHO DE 2011**