



PARECER N.º 182/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 888 – DG/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 10.10.2011, a CITE recebeu da instituição ..., LDA., 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 18.08.2011, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que “a trabalhadora foi admitida ao serviço da entidade patronal para, sob as suas ordens, direcção e fiscalização, desempenhar as funções de assistente de acção educativa nas instalações da entidade patronal sitas em Lisboa”.
 - 1.2.2. Que, “nesse local de trabalho, a trabalhadora labora de Segunda a Sexta-feira, das 09:30 horas às 19:00 horas”.



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

- 1.2.3.** Que, “nos dias 26 e 28, a trabalhadora cumpria o horário das 07:45 horas às 17:00 horas. Sucede que, no mês de Julho de 2011, a trabalhadora tem-se ausentado, reiterada e injustificadamente, do seu serviço, nos seguintes dias: 13/07/2011 - das 09:30h. às 19:00h; 14/07/2011- das 09:30h. às 19:00h; 15/07/2011 - das 09:30h. às 19:00h; 21/07/2011 - das 09:30h. às 19:00h; 22/07/2011 - das 09:30h. às 19:00h; 25/07/2011 - das 09:30h. às 19:00h; 26/07/2011 - das 07:45 h. às 17:00 h; 27/07/2011 - das 09:30h. às 19:00h; 28/07/2011 - das 07:45 h. às 17:00 h”.
- 1.2.4.** Que “a trabalhadora faltou nos dias 13, 14 e 15 de Julho nos períodos de trabalho mencionados supra, de modo imprevisível, sem comunicar, por qualquer forma, à entidade patronal e nunca apresentou qualquer justificação para as faltas. Questionada pela entidade patronal no dia 18/07/2011, quando se apresentou ao trabalho, a trabalhadora afirmou que se encontrava doente, tendo sido requerida justificação médica para as ausências, a trabalhadora nunca as apresentou”.
- 1.2.5.** Que, “no dia 21/07/2011, a trabalhadora faltou ao trabalho toda a manhã, no horário referido supra,” pois, “não comunicou a falta à entidade patronal”, informando esta, “que tinha ido ao médico e apresentou declaração de presença no centro de saúde de Sete Rios, com o motivo indicado "ir a consulta", pelas 13:00 horas, quando se apresentou no seu local de trabalho. A trabalhadora não alegou qualquer impossibilidade de comunicação à sua entidade patronal com a antecedência possível”.
- 1.2.6.** Que, “no dia 22/07/2011, a trabalhadora, de modo imprevisível, não compareceu ao trabalho o dia todo, no horário de trabalho mencionado supra, tendo faltado de modo imprevisível e não comunicando, por qualquer forma, a sua ausência à entidade patronal, nunca tendo apresentado qualquer justificação para a ausência”.



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

- 1.2.7.** Que, “nos dias 25 a 28 de Julho, a trabalhadora, inesperadamente, não compareceu no seu local de trabalho e não comunicou à entidade patronal tal ausência”.
- 1.2.8.** Que, “no dia 28/07/2011, foi entregue à entidade patronal, por terceiro, um certificado de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença, do qual consta o período de incapacidade de 25/07/2011 a 29/07/2011. A trabalhadora apenas deu conhecimento desse facto à entidade patronal em 28/07/2011, e não deu qualquer justificação para a ausência de comunicação atempada das faltas”.
- 1.2.9.** Que, nos dias 26 e 28 de Julho, a trabalhadora encontrava-se escalada para o horário das 07:45 horas às 17:00 horas, para abrir a creche aos pais das crianças. A entidade patronal perante a ausência da trabalhadora viu-se obrigada a solicitar a uma colega que efectuasse durante toda a semana o referido horário de trabalho, na medida em que a creche tem de estar aberta às 07:45 horas, para que os pais possam deixar as suas crianças antes de se dirigirem ao seu local de trabalho”.
- 1.2.10.** Que “a trabalhadora deu todas estas faltas, no total de 8,5 dias (oito dias e meio), sem as comunicar atempadamente à entidade patronal. Acresce que 3 (três) dessas faltas se consideram infracções graves, por serem anteriores e posteriores aos dias de descanso. E quanto a duas destas faltas a trabalhadora nunca apresentou qualquer tipo de justificação, nem prévia nem posterior”.
- 1.2.11.** Que “o absentismo da trabalhadora causa graves prejuízos à entidade patronal. O mês de Julho é um mês em que muitas das trabalhadoras da entidade patronal se encontram de férias. Estando a entidade patronal a laborar com o mínimo indispensável de trabalhadoras para assegurar o respectivo objecto social e a laboração da empresa”.



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

- 1.2.12.** Que, “assim, as faltas da trabalhadora implicam graves prejuízos, não só à entidade patronal, mas também às suas colegas de trabalho, que têm que substituir a trabalhadora nas tarefas que lhe estavam adstritas”.
- 1.2.13.** Que “a trabalhadora nunca contactou a entidade patronal para comunicar as suas ausências, apesar de a trabalhadora possuir todos os contactos telefónicos da entidade patronal, e de estes se encontrarem sempre disponíveis, nem tentou dar qualquer justificação para não ter comunicado com a necessária antecedência a sua ausência”.
- 1.2.14.** Que “a falta de atempada comunicação das faltas dadas pela trabalhadora implicou graves perturbações na organização de serviços da entidade patronal, que teve necessidade de proceder a uma inesperada alteração da organização e planificação de tarefas agendadas”, bem como, “grandes prejuízos à entidade patronal, na medida em que a trabalhadora foi contratada para zelar pelo bem-estar das crianças e ajudar a educadora de infância no cumprimento de um programa pedagógico/educativo, assegurando, inclusivamente, a boa limpeza e conservação das instalações, utensílios e equipamentos da entidade patronal”.
- 1.2.15.** Que, “sendo a entidade patronal uma creche que zela por crianças com idades até aos 3 anos, é de extrema importância que as trabalhadoras não se ausentem ao trabalho sem comunicar com antecedência possível, na medida em que envolve uma grande responsabilidade sobre menores que lhes são confiados pelos pais”.
- 1.2.16.** Que “a entidade patronal efectuou propositadamente uma escala de horário para o mês de Julho, devido ao facto de algumas trabalhadoras se encontrarem de férias, contemplando especificamente os horários de cada uma das trabalhadoras, por se encontrar com o número mínimo de



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

trabalhadoras legalmente admitido para o desenvolvimento da sua actividade profissional, nesse mês”.

- 1.2.17.** Que “a ausência inesperada e a falta de comunicação das ausências à sua entidade patronal levaram a que a mesma se encontrasse numa situação de incumprimento do legalmente estabelecido perante a Segurança Social”, pois, “caso a entidade patronal tivesse sido objecto de fiscalização por parte daqueles serviços, implicaria uma coima por violação dos preceitos legais quanto à actividade desenvolvida por aquela”.
- 1.2.18.** Que “os comportamentos da trabalhadora põem em causa o bom-nome que a entidade patronal possui no mercado onde labora, assim como as relações comerciais da mesma com os clientes, que lhes confiam a responsabilidade de zelar pelos seus filhos, e que necessitam que as instalações da creche se encontrem abertas ao público nos horários estipulados, para poderem deixar os seus filhos antes de se dirigirem ao seu local de trabalho”.
- 1.2.19.** Que, “se a creche não estiver aberta ao público devido à ausência inesperada e não comunicada de uma trabalhadora, a entidade patronal encontrar-se-á em violação dos seus deveres contratuais para com aqueles, implicando ainda, prejuízos para os pais que cheguem atrasados ao seu trabalho, exigindo responsabilidades à creche”.
- 1.2.20.** Que, “com a sua actuação, a trabalhadora violou, de forma grave, os deveres de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, de realizar o seu trabalho com zelo e diligência e de promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa nos termos das alíneas b), c) e h) do artigo 128º do Código do Trabalho”.
- 1.2.21.** Que “a trabalhadora bem sabia que os seus comportamentos eram ilícitos e que ao proceder da maneira descrita estava a lesar a entidade patronal,



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

revelando as suas condutas um elevado grau de culpa, ao que acresce quebra da confiança que a entidade patronal tem de depositar na sua prestação, pelo que, pela sua gravidade e consequências, torna prática e imediatamente impossível a subsistência das relações de trabalho, constituindo justa causa disciplinar de despedimento (art. 351.º, n.º 1 e 2, als. d), e) e g) do Código do Trabalho), sendo intenção da entidade patronal promovê-lo na sequência do presente processo”.

1.3. Na Resposta à Nota de Culpa, datada de 25.08.2011, a trabalhadora arguida refere, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. Que “a trabalhadora arguida foi admitida ao serviço em 1 de Fevereiro de 2011, com a categoria profissional de Assistente de Acção Educativa” e, desde essa altura, “desempenha as obrigações a seu cargo, cumprindo todos os seus deveres como trabalhadora, nos termos do artigo 128.º do Código do Trabalho”.

1.3.2. Que, “desde do início do mês de Julho de 2011, a trabalhadora arguida por várias vezes sentiu mau estar, enjoos e náuseas, tendo em conta que os sintomas se repetiam e agudizavam, no dia 13 de Julho de 2011, a trabalhadora arguida, decidiu realizar um teste de gravidez, tendo tomado conhecimento que estava grávida”.

1.3.3. Que, “no mesmo dia, dia 13 de Julho de 2011, a trabalhadora arguida informou a Coordenadora e Educadora, bem como a auxiliar ..., do sucedido e da impossibilidade de iniciar naquele dia a jornada de trabalho. Fê-lo através de contacto telefónico efectuado a partir do seu telemóvel, tendo informado conforme referido, as supra mencionadas funcionárias da entidade patronal e solicitado que fosse dado conhecimento ao Sr. ... do sucedido”.



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

- 1.3.4.** “É assim verdade que a trabalhadora arguida não se apresentou ao serviço no dia 13 de Julho de 2011, mas não é verdade que não tenha comunicado atempadamente e justificado a sua ausência na manhã do dia 13 de Julho de 2011”.
- 1.3.5.** Que, “no dia 14 de Julho, a trabalhadora arguida voltou a contactar as referidas funcionárias da entidade patronal, informando que não poderia iniciar a sua jornada de trabalho, uma vez que se iria deslocar à Maternidade Dr. Alfredo da Costa, em Lisboa, para uma consulta de urgência, tendo nesse dia tomado conhecimento que já se encontrava grávida de 11 semanas”.
- 1.3.6.** Que, “no final do dia 14 de Julho 2011, a trabalhadora arguida recebeu uma SMS da funcionária ..., solicitando que no dia seguinte se apresentasse ao serviço, por indicação do Sr. ..., tendo, então, a trabalhadora arguida reiterado que não se sentia bem e que não estava em condições de assegurar o bom desempenho das suas funções, pelo que é falso que a trabalhadora arguida se tenha ausentado injustificadamente do seu serviço no dia 13, 14 e 15 de Julho de 2011”.
- 1.3.7.** Que “é igualmente, falso que a trabalhadora arguida se tenha ausentado injustificadamente do seu serviço no dia 21 de Julho de 2011, isto porque, como a entidade patronal bem sabe, a trabalhadora apenas se ausentou do serviço durante o período da manhã, para estar presente numa consulta no Centro de Saúde de Sete Rios, tendo informado previamente e apresentado justificação”, pois, “a trabalhadora arguida esteve presente na referida consulta, por motivos de "Saúde Materna" conforme assinalado, e não apenas para "Ir a Consulta", com se refere na Nota de Culpa”.
- 1.3.8.** Que “é igualmente falso que a trabalhadora arguida se tenha ausentado injustificadamente do seu serviço na tarde do dia 21 de Julho de 2011,



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

conforme se poderá constatar pela verificação do livro de ponto para o referido dia.

- 1.3.9.** Que “é falso que a trabalhadora arguida se tenha ausentado injustificadamente do seu serviço no dia 22 de Julho de 2011. Isto porque, como a entidade patronal bem sabe, a trabalhadora arguida foi dispensada de prestar serviço no referido dia pelo Sr. ..., em finais do mês de Junho de 2011, por conta de um dos dois dias de férias que ainda se encontravam por gozar”, pelo que “foi assim que a trabalhadora arguida autorizada pela sua chefia, na pessoa do Sr. ..., a não comparecer no local de trabalho e a não prestar o seu trabalho”. “Só por manifesta má-fé vem a entidade patronal imputar uma falta injustificada ao serviço da trabalhadora arguida, depois de ter autorizado a referida ausência”.
- 1.3.10.** Que “é, igualmente, falso que a trabalhadora arguida se tenha ausentado injustificadamente do seu serviço nos dias 25, 26, 27 e 28 de Julho de 2011, porque, como a entidade patronal bem sabe, a trabalhadora esteve ausente do serviço durante os referidos dias, tendo informado a funcionária ... da sua ausência no próprio dia 25 de Junho, e apresentado justificação no dia 27 de Junho”.
- 1.3.11.** Que “a trabalhadora arguida nunca colocou em causa o bom nome da ..., Lda.”, pois “sempre esteve sintonizada com os objectivos e necessidades da entidade patronal, tendo sempre actuado com zelo e diligência, cumprindo todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho celebrado, sendo, por isso, falso que a trabalhadora arguida tenha negligenciado algum dos seus deveres”.
- 1.3.12.** Que “a entidade empregadora reconhece na nota de culpa, que está a laborar com o mínimo de trabalhadores legalmente admitido para o desenvolvimento da sua actividade profissional, consciente do risco de



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

fiscalização e da conseqüente aplicação de coimas, reconhecendo que se mantém em funcionamento na convicção e esperança que nenhum dos seus funcionários falte, adoença, se atrase, etc.”, pelo que “a falta ou o atraso de qualquer funcionário, por qualquer motivo, causaria o mesmo resultado”.

1.3.13. Que “a entidade patronal imputa à trabalhadora arguida um prejuízo, que na verdade nunca sofreu, nem quantifica”.

1.3.14. Que, “do exposto, resulta a inexistência de comportamentos susceptíveis de integrar o conceito de justa causa de despedimento, bem como de qualquer sanção, uma vez que a trabalhadora arguida não praticou os factos de que vem acusada e não violou os deveres laborais a que está adstrita”, pelo que, “deverá a entidade empregadora ordenar o arquivamento do presente processo disciplinar”.

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 8,5 dias ao trabalho, no mês de Julho de 2011, sem ter comunicado previamente ao empregador essas faltas, que foram consideradas injustificadas.
- 2.4.** Com efeito, a entidade empregadora, apesar de apresentar as folhas de registo diário das presenças e ausências da trabalhadora, não apresenta 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



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

da trabalhadora em causa, precisamente, durante os dias 25.07.2011 a 29.07.2011, que foram considerados faltas injustificadas.

- 2.5.** É de salientar que, dos depoimentos das quatro testemunhas arroladas pela trabalhadora arguida, das quais três especificam os dias em que a trabalhadora arguida informou que ia faltar, por causa do seu estado de gravidez e todas as testemunhas confirmaram que a trabalhadora arguida exerce as suas funções com zelo e diligência.
- 2.6.** Na verdade, 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.



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

- 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.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., promovido pela instituição ..., LDA., 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 9 DE NOVEMBRO DE 2011**