



PARECER N.º 18/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 1057 – DG/2010

I – OBJECTO

- 1.1. Em 21.12.2010, a CITE recebeu da Senhora Dr.^a ... da Sociedade de Advogados ..., em representação da ... – Aluguer de Equipamentos, S.A., 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 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 26.11.2010, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que “a empresa exerce a actividade de aluguer de equipamento de escritório e equipamento médico”.
 - 1.2.2. Que “em 1 de Março de 2006, admitiu ao seu serviço mediante contrato de trabalho a termo certo, a arguida que, sob a sua autoridade e direcção, exercia a função de Operadora de Telemarketing, laborando na sede da empresa no horários das 9.00 horas às 18.00 horas, com intervalo para o



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

almoço das 13.00 às 14.00 horas, mediante a retribuição, à data, de € 500,00 mensais, acrescida de subsídio de almoço”.

- 1.2.3. Que “no dia 6 de Setembro de 2010, a trabalhadora comunicou à empresa a sua indisponibilidade para o trabalho por via de uma gravidez de alto risco, entregando como prova um Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho”.
- 1.2.4. Que “a trabalhadora esteve de baixa médica, por motivo de gravidez de alto risco, alegadamente por estar com "um princípio de descolamento de placenta”.
- 1.2.5. Que, “conforme consta dos Certificados de Incapacidade Temporária para o Trabalho por Estado de Doença, a trabalhadora esteve de baixa no período de 06-09-2010 a 17-10-2010 (de 06-09-2010 a 17-09-2010 e de 18-09-2010 a 17-10-2010)”.
- 1.2.6. Que, “conforme também consta dos respectivos Certificados de Incapacidade Temporária para o Trabalho por Estado de Doença, a trabalhadora estava obrigada a permanecer no domicílio, podendo apenas ausentar-se em casos devidamente fundamentados e sob autorização do médico no período das 11 horas às 15 horas”.
- 1.2.7. Que, “enquanto se encontrava de baixa médica a trabalhadora, ausentou-se para o estrangeiro num período compreendido entre os dias 1 e 15 de Outubro de 2010”.
- 1.2.8. Que, em data não totalmente apurada, mas que deverá ter sido durante o mês de Outubro (primeira quinzena) a trabalhadora arguida publicou no blog com a designação de "...", de que é autora, fotos suas e da sua família tiradas nas cidades de Roma e Pompeia”.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.9.** Que “tais fotos terão sido tiradas exactamente no período em que se encontrava de baixa médica, mais se apurando que a trabalhadora arguida, em 17 de Agosto de 2010, publicou e assinou num fórum on line, designado por "...” a seguinte mensagem "Olá, vou para Roma de 3 a 8 de Outubro, casal com duas filhas, mas habituadas a viajar, o que sugeres”.
- 1.2.10.** Que “a conduta da trabalhadora é ilícita e imoral, releva um profundo desrespeito pela empresa e pelos colegas, violando o princípio da mútua colaboração que deve existir numa relação laboral, e violando, de forma grave, o dever de boa fé, condução que se repercute negativamente no rendimento e regular funcionamento da empresa”.
- 1.2.11.** Que “a trabalhadora violou os deveres de respeito, lealdade e colaboração a que se encontra obrigada, tal conduta teve por consequência a quebra de confiança suficiente para tornar impossível a subsistência da relação de trabalho existente”, pelo que “a conduta da trabalhadora pela sua gravidade, é susceptível de integrar a justa causa de despedimento, nos termos do disposto no artigo 351.º, n.º 1 do Código do Trabalho”.
- 1.3.** Na Resposta à Nota de Culpa, de 16.11.2010, que foi enviada à empresa, a trabalhadora arguida refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** Que “a nota de culpa é nula e de nenhum efeito, principalmente porque viola o preceituado relativamente ao que se impõe na lei "descrição dos factos que lhe são imputados" requisitos ausentes na acusação que é feita ao trabalhador”.
- 1.3.2.** Que “é unânime a doutrina e a jurisprudência, nomeadamente "na nota de culpa devem concretizar-se as circunstâncias de tempo, de modo e de lugar



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

em que foram praticados os factos imputados ao arguido", Ac. de 2/04/79, R 2039, ADSTA 215 p. 1077".

- 1.3.3. Que “a trabalhadora tinha um princípio de descolamento de placenta e não alegadamente, conforme se diz, sendo verdadeiro que a trabalhadora se tenha deslocado ao estrangeiro”, durante alguns dias, enquanto esteve de baixa.
- 1.3.4. Que, “a conduta da trabalhadora não pode ser caracterizada como ilícita e imoral”, pois “não houve qualquer violação de quaisquer regras ou desrespeito pela empresa ou colegas”, em virtude de a “trabalhadora se encontrar de baixa”.
- 1.3.5. Que “a entidade patronal não sofreu qualquer prejuízo com o facto, desta estar de baixa em casa ou a viajar”, nem “houve qualquer violação de dever de respeito lealdade ou colaboração”.
- 1.3.6. Que, se a trabalhadora viajou, foi porque podia, autorizada medicamente, tendo aliás também avisado a segurança social de que o ia fazer.
- 1.3.7. Que “para a trabalhadora e segundo a opinião dos médicos era melhor viajar do que ficar em casa, respeitando os períodos de descanso”.
- 1.3.8. Que “a trabalhadora, nunca colocaria em risco a sua própria vida e a da sua filha, viajou porque a própria médica lhe permitiu, tendo aliás na data relatório favorável donde consta "descolamento placentar em organização”.
- 1.3.9. Que, “o que antecedeu a este processo disciplinar, a ameaça feita a esta sobre a sua conduta e o presente processo disciplinar, esses sim, têm causado vários prejuízos à trabalhadora de difícil reparação”, pois “esta eventualmente ficará ainda de baixa, mas desta feita por razões psicológicas,



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

essas sim, que se devem à conduta da entidade patronal”, pelo que “não há justa causa para despedimento, devendo o presente processo 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”.
- 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 14.º 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.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra, no artigo 63.º 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 viajado para o estrangeiro, durante o período da licença em situação de risco clínico durante a gravidez.
- 2.4.** Ora, a trabalhadora arguida confirma este facto.
- 2.5.** Na verdade, enquanto se mantiver a decisão médica de incapacidade temporária para o trabalho por motivo de gravidez de alto risco da trabalhadora, não pode essa ausência constituir infracção disciplinar
- 2.6.** Todavia, a entidade empregadora ao ter conhecimento da referida situação, pode requerer à Comissão de Verificação / Reavaliação da incapacidade temporária para o trabalho da Segurança Social, exame médico à trabalhadora, para efeitos de confirmação ou não da licença em situação de risco clínico durante a gravidez.
- 2.7.** Pelas razões expostas, afigura-se que o empregador apesar de o alegar, não consegue demonstrar que o comportamento da trabalhadora arguida seja culposo 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 DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
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 63.º 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

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., promovido pela ... – Aluguer de Equipamentos, S.A., 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 13 DE JANEIRO DE 2011, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL