



## **PARECER N.º 232/CITE/2011**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 63.º n.º 1 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, aplicável por força do artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, conjugado com o artigo 18.º do Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro  
Processo n.º 1098 – DG/2011

### **I – OBJECTO**

- 1.1.** Em 05.12.2011, a CITE recebeu da CÂMARA MUNICIPAL DA ..., 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 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, aplicável por força do artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, conjugado com o artigo 18.º do Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro.
- 1.2.** Em 20.06.2011, a entidade empregadora tentou notificar pessoalmente a trabalhadora arguida da acusação, o que não foi possível, uma vez que se verificou que esta “já não se encontra a residir nesta morada”, que é a que é do conhecimento da entidade empregadora.



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

- 1.3.** A aludida acusação refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** Que a trabalhadora arguida “exerce funções de Assistente Operacional na Divisão de Serviços Urbanos”.
- 1.3.2.** Que, “nessa qualidade, a arguida não compareceu ao serviço nos dias 01 a 30 de Setembro e 01 a 31 de Outubro (de 2010), perfazendo um total de 65 dias, não tendo sido apresentada qualquer justificação, pela falta de comparência ao serviço”.
- 1.3.3.** Que, “o artigo 3.º n.º 1 do Estatuto Disciplinar considera infracção disciplinar “o comportamento do trabalhador, por acção ou omissão, ainda que meramente culposo, que viole deveres gerais ou especiais inerentes à função que exerce”.
- 1.3.4.** Que, “dispõe o artigo 3.º n.º 11 do Estatuto Disciplinar, relativamente ao dever de assiduidade que “os deveres de assiduidade e de pontualidade consistem em comparecer ao serviço regular e continuamente e nas horas que estejam designadas”.
- 1.3.5.** Que, “com tal conduta, a arguida violou o dever de assiduidade, causando prejuízos à organização e funcionamento do serviço onde presta as suas funções, motivo pelo qual se considera inviabilizada a manutenção da relação funcional”.
- 1.3.6.** Que, “concretamente, as faltas referenciadas, colocaram em causa a capacidade de resposta do serviço, dado que tiveram como consequência a sobrecarga dos restantes funcionários afectos a essa Divisão para a realização das funções da arguida”.



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

- 1.3.7.** Que, “a conduta em causa consubstancia infracção disciplinar prevista e punível nos termos do artigo 3.º n.º 2 alínea i) e n.º 11 conjugado com as disposições do artigo 18.º n.º 1 alínea g) do Estatuto Disciplinar com a pena de despedimento”.
- 1.3.8.** Que, “acresce ainda que com tal conduta, a arguida violou o dever de zelo, porquanto deveria ter demonstrado a sua impossibilidade de prestação de serviço no tempo e de modo legalmente permitido, o que não o fez. Com efeito, dispõe o artigo 3.º n.º 7 do Estatuto Disciplinar que "o dever de zelo consiste em conhecer e aplicar as normas legais e regulamentares e as ordens e instruções dos superiores hierárquicos, bem como exercer as funções de acordo com os objectivos que tenham sido fixados e utilizando as competências que tenham sido consideradas adequadas”.
- 1.3.9.** Que, “a conduta referida consubstancia infracção disciplinar prevista e punível nos termos do artigo 3.º n.º 2 alínea e) e n.º 7 conjugado com o artigo 16.º alínea d) do Estatuto Disciplinar com a pena de multa”.
- 1.3.10.** Que, “não milita a favor da arguida qualquer das circunstâncias atenuantes especiais previstas no artigo 22.º do Estatuto Disciplinar. Milita contra a arguida a acumulação de infracções, como circunstância agravante especial, a apreciar nos termos do artigo 24.º n.º 1 al. g) e n.º 4 do mesmo Estatuto Disciplinar”.
- 1.3.11.** Que, “ocorrem ainda circunstâncias agravantes gerais, pela **intensidade dolosa acentuada** com que a arguida manteve uma actuação desconforme ao longo do tempo como funcionária, pela violação repetida do dever de assiduidade, ao abrigo do artigo 71.º n.º 2 alínea b) do Código Penal”.



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

- 1.3.12.** Que, “a **conduta posterior aos factos**, igualmente como circunstâncias agravante geral, ao não apresentar qualquer justificação pelas faltas ocorridas, ao abrigo do artigo 71.º n.º 2 alínea e) do Código Penal”.
- 1.3.13.** Que, “a violação repetida do dever de assiduidade demonstra manifesto desprezo da funcionária pela função, dado a contínua actuação em claro confronto intencional com as normas e funcionamento dos serviços públicos. Com efeito, as ausências ao serviço, de forma repetida e constante, originaram um esvaziamento efectivo de funções, pelo que resta apenas a subsistência de uma realidade meramente formal”.
- 1.3.14.** Que, “pela conduta ilícita descrita, encontra-se configurada a insustentabilidade de uma boa relação profissional entre a funcionária e a edilidade, tornando-se inviável, de forma absoluta e definitiva, a manutenção da relação funcional”.
- 1.3.15.** Que, “a situação em causa descrita constitui grave violação dos deveres funcionais do arguido, enquanto funcionária do quadro da edilidade, pela constante e repetida ausência ao serviço, bem como ainda pelas faltas de justificação e/ou apresentação tardia das mesmas sem motivos atendíveis, devendo aplicar-se uma pena única ao abrigo do artigo 14.º n.º 1 do Estatuto Disciplinar”.
- 1.4.** Em virtude da impossibilidade de notificação por desconhecimento do paradeiro da arguida, o Presidente da Câmara Municipal da ... determinou, em 28.06.2011, a publicação de Aviso na 2.ª Série do Diário da República, com a finalidade de notificar aquela, para no prazo de 30 dias, contados da data da publicação do referido Aviso, que ocorreu em 2 de Agosto de 2011, apresentar a sua defesa e dentro do mesmo prazo, consultar o processo, nos termos dos artigos 49.º e 51.º da Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro.



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

- 1.5.** Em 24.11.2011, foi elaborado o relatório final, que refere, nomeadamente o seguinte:
- 1.5.1.** Que, “Integra a violação do dever de assiduidade, a falta de comparência no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito, de modo injustificado. Ora, a arguida em momento algum entregou qualquer documento ou fez prova por qualquer outro meio de motivo justificativo das suas ausências ao serviço”.
- 1.5.2.** Que, “pela falta destes documentos e pela situação fáctica, claramente encontra-se demonstrada a violação culposa do dever de assiduidade, revelando uma conduta transgressora dos deveres a que se encontra submetida, ao faltar injustificadamente ao serviço, bem como demonstra manifesto desprezo da funcionária pela função, dado a contínua actuação em claro confronto intencional com as normas e funcionamento dos serviços públicos; sendo confirmativo disso as sucessivas faltas até Abril de 2011, cujas respectivas participações não foram elaboradas pelos competentes serviços e como tal não foram apreciadas enquanto infracções propriamente ditas no âmbito deste processo”.
- 1.5.3.** Que, “a violação do dever de assiduidade, verificados 5 dias de faltas seguidas ou 10 interpoladas, dentro do mesmo ano civil, sem justificação, indiciariam a ocorrência de uma infracção que inviabilizaria a manutenção da relação funcional”.
- 1.5.4.** Que, “se trata de uma violação grave que obsta à subsistência da relação profissional, pela intensidade do desvalor, concretizado através de um juízo de prognose, que tem de assentar na gravidade objectiva do facto cometido e no reflexo dos seus efeitos no desenvolvimento da função exercida. É o crivo do critério da culpa, elemento fundamental como juízo de censura ética



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

decorrente de todas as circunstâncias que rodeiam a ausência ao serviço, que escolherá a pena aplicável”.

- 1.5.5.** Que, “no caso, dir-se-á que o comportamento da arguida foi culposos, visto que as circunstâncias em que se desenrolou a infracção disciplinar reflectem uma desconsideração pelos deveres funcionais, bem como pelo serviço no qual a arguida se encontra a exercer funções”.
- 1.5.6.** Que, “com efeito, as ausências ao serviço, de forma repetida e constante, originaram um esvaziamento efectivo de funções, pelo que resta apenas a subsistência de uma realidade meramente formal, ocupando um lugar no quadro de pessoal da autarquia, sem o exercício concreto das funções”.
- 1.5.7.** Que, “como ainda as ausências acarretaram dificuldades de resposta do serviço onde a mesma se encontra afecta impedindo o mesmo de executar as tarefas a seu cargo de forma plena”.
- 1.5.8.** Que, foi “ponderada a natureza das penas disciplinares que à semelhança do processo criminal prosseguem o princípio de que as penas devem sempre ser executadas com um sentido pedagógico e ressocializador, avaliados os factos e as diversas circunstâncias que rodeiam a prática dos factos, se atenuam ou se agravam a culpa da arguida tendo em vista as exigências de prevenção e reprovação do ilícito disciplinar face aos factos aqui delineados”.
- 1.5.9.** Que, “ao abrigo do artigo 20.º do Estatuto Disciplinar, os critérios gerais enunciados nos artigos 15.º a 19.º e o que atrás foi dito a esse propósito; a natureza, missão, e atribuições do órgão e/ou serviço; a transgressão na forma supra descrita; o Acórdão do STA, Recurso n.º 29 726 -1.ª Secção, de 3.05.1994, Relator Francisco António Godinho Boavida Rolão Preto; o grau de culpa da arguida; a categoria da arguida e as funções exercidas; o seu histórico disciplinar; e as circunstâncias agravantes previstas, para dar



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

aplicabilidade ao princípio da justiça e da proporcionalidade (cfr. artigo 266.º n.º 2 da CRP) que tem especial aplicação em matéria de penas disciplinares e postula a adequação da pena imposta à gravidade dos factos apurados, considera ser de aplicar à funcionária a pena de despedimento que respeita os princípios da justiça, bem como assegura os objectivos do poder disciplinar, dada a gravidade das faltas cometidas, o grau de culpa, o comportamento e a personalidade da arguida e o valor das circunstâncias apuradas, bem como manifesta um juízo de reprovação sobre a sua conduta”.

**1.5.10.** Que, “a pena de despedimento por facto imputável à trabalhadora consiste no afastamento definitivo do órgão ou serviço, cessando a relação jurídica de emprego público, artigo 10.º n.º 6 do Estatuto Disciplinar”.

**1.5.11.** Que, “as penas de demissão e de despedimento por facto imputável ao trabalhador importam a perda de todos os direitos do trabalhador, salvo quanto à aposentação ou à reforma por velhice, nos termos e condições previstos na lei, mas não o impossibilitam de voltar a exercer funções em órgão ou serviço que não exijam as particulares condições de dignidade e confiança que aquelas de que foi demitido ou despedido exigiam, artigo 11.º, n.º 4 do Estatuto 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.



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

- 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.
- 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.
- 2.2.1.** Na verdade, a entidade empregadora acusou a trabalhadora arguida de ter faltado “ao serviço nos dias 01 a 30 de Setembro e 01 a 31 de Outubro (de 2010), perfazendo um total de 61 dias, não tendo sido apresentada qualquer justificação, pela falta de comparência ao serviço”.
- 2.2.2.** Ora, a entidade empregadora, na acusação, apresentou prova documental e testemunhal destes factos, não tendo sido possível a notificação pessoal da





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

trabalhadora arguida por esta já não residir na morada que indicou como sendo a sua, tendo a entidade empregadora notificado aquela, por desconhecer o seu paradeiro, através da publicação de aviso na 2.<sup>a</sup> série do Diário da República, para apresentar a sua defesa no prazo de 30 dias, a contar da referida publicação, nos termos do artigo 49.<sup>o</sup> n.<sup>o</sup> 2 do aludido Estatuto Disciplinar, o que não aconteceu.

**2.2.3.** Com efeito, a trabalhadora arguida, dentro do mesmo ano civil, deu 61 faltas seguidas, sem justificação, cometendo assim uma infracção que inviabiliza a manutenção da relação funcional, nos termos da alínea g) do n.<sup>o</sup> 1 do artigo 18.<sup>o</sup> do Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas.

**2.3.** Assim, considera-se que a entidade empregadora ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63.<sup>o</sup> n.<sup>o</sup> 2 do Código do Trabalho, aplicável por força do artigo 22.<sup>o</sup> da Lei n.<sup>o</sup> 59/2008, de 11 de Setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida ..., promovido pela CÂMARA MUNICIPAL DA ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 22 DE DEZEMBRO DE 2011**