



## PARECER N.º 26/CITE/2011

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, 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 82 – DP/2011

### I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu, em 31 de Janeiro de 2011, um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera, na sociedade ... – Limpezas interiores e exteriores, Lda, ..., contratada em 09/03/2009 para prestar diversos serviços de limpeza.
- 1.2. Da nota de culpa, datada de 28 de Dezembro de 2010 e recebida pela trabalhadora em 29 de Dezembro de 2010, consta o seguinte:
  - 1.2.1. *Nos dias 18, 19, 20, 21, 23, 24 e 25 de Novembro de 2010, a trabalhadora não compareceu no seu local de trabalho, tendo, assim, faltado ao trabalho, sem ter comunicado, nos termos e prazos legais, as faltas e sem para elas ter justificação quando sabia que estava obrigada a fazê-lo.*
  - 1.2.2. *Na verdade, considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário (cfr. artigo 248.º, n.º 1 do Código do Trabalho).*
  - 1.2.3. *Nos termos do disposto no artigo 253.º do Código do Trabalho, quando*



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

*previsível, a ausência é comunicada ao empregador com uma antecedência mínima de cinco dias e quando for imprevisível, logo que possível.*

- 1.2.4. A falta de comunicação nos termos supra expostos determina que a ausência seja injustificada (cfr. artigo 253.º, n.º 5 do Código do Trabalho).*
- 1.2.5. No caso da trabalhadora aqui arguida, as faltas elencadas no artigo 3.º da nota de culpa, não foram comunicadas nem prévia, nem posteriormente, nem para as mesmas foi apresentada qualquer justificação.*
- 1.2.6. Não tendo assim procedido, a arguida manifestou total desinteresse pelo cumprimento dos seus deveres profissionais.*
- 1.2.7. As faltas dadas pela arguida causaram prejuízos graves à arguente, porquanto esta teve de recorrer a serviços extraordinários a fim de dar cumprimento às obrigações contratualmente assumidas perante a sua cliente Grupo ...*
- 1.2.8. Com o comportamento supra descrito, a arguida violou os deveres de assiduidade, pontualidade, zelo e diligência, previstos no artigo 128.º n.º 1, alíneas b) e c) do Código do Trabalho.*
- 1.2.9. O comportamento da arguida objectivamente considerado - 7 (Sete) faltas injustificadas seguidas - pela sua gravidade e consequências, torna a relação de trabalho impossível, integrando justa causa de despedimento, nos termos do disposto no artigo 351.º, n.º 1 e n.º 2, alínea g) e, por isso, é intenção da empresa proceder ao seu despedimento.*



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

- 1.3.** A trabalhadora apresentou resposta à nota de culpa, datada de 5 de Janeiro de 2011, recebida pelo empregador em 12 de Janeiro p.p., conforme se transcreve:

*Na sequência do processo disciplinar que a ... instaurou contra mim não é verdade, porque a D. ... e a ... elas alegaram que a encarregada das lojas não quer no serviço porque a minha barriga já está grande e as duas me mandaram parar de trabalhar e dia seguinte colocaram outra pessoa no meu lugar. Tenho testemunhas, as minhas colegas de serviço são testemunhas do que aconteceu, não deixei o serviço, a D. ... e a ... são responsáveis de tudo isso, nunca faltei ao serviço esse tempo todo não é agora que por culpa das duas vou ser culpada.*

## **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, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez, referindo o n.º 2 que, no caso de despedimento de uma trabalhadora especialmente protegida, deve o empregador justificar devidamente tal medida por escrito.
- 2.2.** 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.
- 2.3.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias<sup>1</sup> que o despedimento de uma

---

<sup>1</sup> Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00.



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

trabalhadora por motivo de maternidade 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 (reformulação).

- 2.4.** Cumprindo o desígnio da norma comunitária, a legislação portuguesa contempla especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental<sup>2</sup>, nomeadamente ao consignar que o despedimento das/os referidas/os trabalhadoras/es, por facto que lhes seja imputável, se presume feito sem justa causa.
- 2.5.** Assim, nos termos dos números 1 e 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e o despedimento por facto que lhes seja imputável presume-se feito sem justa causa.
- Desta forma, e por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, compete à CITE emitir o referido parecer, pelo que se torna necessário avaliar se, no caso *sub judice*, se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida poderia configurar uma prática discriminatória por motivo de maternidade.
- 2.6.** Importa ainda salientar que, no termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe, *Fundamentos gerais da ilicitude de despedimento, (...) o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito*

---

<sup>2</sup> Considerando 27. e artigo 16.º da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho.



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

*em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.*

- 2.7.** No caso em análise, a trabalhadora é acusada de ter faltado 7 dias seguidos de forma injustificada durante o ano 2010, pelo que convém, antes de mais, abordar o conceito legal de falta. Assim, de acordo com o n.º 1 do artigo 248.º do Código do Trabalho, falta é *a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário*, período esse que não pode ultrapassar as oito horas por dia, conforme previsto pelo n.º 1 do artigo 203.º do mesmo Código, importando referir que são consideradas como faltas justificadas as previstas no n.º 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho e injustificadas quaisquer outras, conforme decorre do n.º 3 do citado preceito legal.
- 2.8.** Ora, de acordo com o Código do Trabalho, os efeitos gerados pelas faltas são diferentes consoante se trate de falta justificada ou injustificada. No primeiro caso, em regra, a falta<sup>3</sup> não afecta qualquer direito do trabalhador, salvo a perda de retribuição nos casos determinados por lei. Porém, já no que respeita aos efeitos da falta injustificada<sup>4</sup>, tal ausência constitui violação do dever de assiduidade e determina a perda de retribuição correspondente ao período de ausência que não é contado na antiguidade do trabalhador.
- 2.9.** Com efeito, a trabalhadora arguida vem acusada de ter violado o dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho, por ter faltado

<sup>3</sup> Cfr. Artigo 255.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe *Efeitos da falta justificada*.

<sup>4</sup> Cfr. Artigo 256.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe *Efeitos da falta injustificada*.



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

sete dias seguidos de forma injustificada, entendendo a entidade empregadora que este comportamento, pela sua gravidade e consequências, justifica a aplicação da sanção despedimento.

- 2.10.** Ora, tal como a lei admite, a trabalhadora reagiu à nota de culpa apresentado a sua versão dos factos e defendeu-se da acusação de que é objecto. Na verdade, a arguida afirma que foi impedida de exercer a sua actividade, por duas pessoas que identifica e que entende serem as responsáveis pela situação criada; que as mesmas a mandaram parar de trabalhar alegando que a encarregada da loja não a pretendia ao serviço por *já* estar com a *barriga grande*; que outra trabalhadora foi colocada no lugar por si ocupado; que as colegas que se encontravam de serviço são testemunhas da ocorrência e que ao longo do tempo nunca faltou ao serviço.
- 2.11.** Dispõe o n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho, em conjugação com a alínea g) do n.º 2 do mesmo artigo, que constitui *justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, (constituindo), 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, acrescentando o n.º 3 do mesmo preceito legal que na apreciação da justa causa, deve atender-se, no 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 se mostrem relevantes.*
- 2.12.** Com efeito, de acordo com a doutrina e a jurisprudência dominantes, resulta do citado n.º 1 do artigo 351.º que a noção de justa causa de



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

despedimento exige a verificação cumulativa de um par de requisitos, ou seja, a existência de um comportamento ilícito e culposo do trabalhador, violador de deveres essenciais à relação laboral e grave em si próprio e nos seus efeitos, e que esse comportamento torne imediata e praticamente impossível a manutenção da relação laboral.

- 2.13.** Ora, no caso em análise, de acordo com os elementos remetidos a esta Comissão não é possível garantidamente concluir que a trabalhadora tenha violado culposamente o seu dever de assiduidade. Na verdade, acusada de ter faltado sem justificação, refere a trabalhadora ter sido impedida de trabalhar pelo facto de a encarregada entender que a sua *barriga já estava grande*.
- 2.14.** Por outro lado, *o facto de o comportamento integrar o número quantitativo de faltas não significa que automaticamente o empregador lhe possa aplicar a sanção despedimento. Para que o possa fazer, o conceito de justa causa terá de ser preenchido não só através do quantitativo de ausências fixadas na alínea g) do n.º 2 (do artigo 248.º do Código do Trabalho), como também mostrar-se que semelhante comportamento torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.*<sup>5</sup>
- 2.15.** De salientar ainda que, ao longo do processo disciplinar, o empregador não demonstrou o alegado comportamento da trabalhadora e respectivas consequências, quer por via documental, quer testemunhal, o que poderia eventualmente ter feito.
- 2.16.** Tratando-se de uma trabalhadora puérpera que, segundo informação do empregador, se encontrava em estado de gravidez à data dos factos narrados na nota de culpa, e não tendo a entidade empregadora demonstrado de forma suficiente a violação culposa do dever de

---

<sup>5</sup> Cfr. *In* Código do Trabalho anotado, Diogo Vaz Marecos, Wolters Kluwer Portugal, Coimbra Editora, 1.ª Edição: Setembro 2010, pág. 845



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO  
assiduidade da arguida conclui-se que não foi ilidida a presunção legal  
contida no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Face ao exposto, considerando que a legislação portuguesa prevê que o despedimento de trabalhadora grávida se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho), e que a entidade empregadora não logrou ilidir a referida presunção, a CITE opõe-se ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., promovido pela ... – Limpezas interiores e exteriores, Lda.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 17 DE FEVEREIRO DE 2011**