



## PARECER N.º 30/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 80 – DP/2011

### I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu, em 28 de Janeiro de 2011, um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera, na empresa ... – Comércio de Artigos de Desporto, S.A., ..., com a categoria profissional de Operadora 2ª, a exercer funções, desde 01.10.2008, na loja “...” no Centro Comercial ..., em Lisboa.
- 1.2. A trabalhadora, arguida, vem acusada em resumo, de violar de forma reiterada e contínua, o seu dever de assiduidade e pontualidade, somando um total de 26 faltas injustificadas ao trabalho em dias inteiros, a que ainda acresce meio dia de ausência justificada. A arguida foi ainda acusada da violação do seu dever de zelo e diligência.

Da Nota de Culpa, consta o seguinte:

- 1.2.1. *“A arguente é uma sociedade comercial que, na prossecução do seu escopo social, se dedica ao comércio retalhista de artigos de desporto, campismo, lazer, montanhismo, em que se inclui vestuário, calçado e chapelaria e ainda a prestação de serviços a outras empresas”.*



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

- 1.2.2. *“No dia 14.08.2010, a arguida encontrava-se obrigada a prestar 8 horas de trabalho, com início às 15:00 horas e termo às 24:00 horas, observando uma hora de descanso”.*
- 1.2.3. *“Porém, nesse dia, por volta das 19:00 horas, a arguida abandonou o seu posto de trabalho, dizendo apenas a uma colega que se estava a sentir mal”.*
- 1.2.4. *“Assim, no dia 14.08.2010, a arguida trabalhou apenas 4 horas, tendo faltado outras 4 horas”.*
- 1.2.5. *“De acordo com os procedimentos internos da arguente, para que uma falta seja considerada justificada, o trabalhador que se ausenta do trabalho por motivo de doença deve sempre apresentar à arguente uma declaração médica ou atestado médico nos dias posteriores”.*
- 1.2.6. *“Por outras palavras, a arguente exige sempre um comprovativo médico que demonstre que a veracidade do motivo justificativo que o trabalhador invocou”.*
- 1.2.7. *“Apesar de a arguida ter conhecimento deste procedimento interno da arguente, não apresentou qualquer declaração médica ou atestado médico que comprovasse o estado de doença no dia 14.08.2010”.*
- 1.2.8. *“Para além disso, a arguida não avisou a arguente, na pessoa do seu superior hierárquico, de que se ia ausentar do trabalho.”*
- 1.2.9. *“Tendo avisado somente uma colega desse facto”.*
- 1.2.10. *“A arguida faltou assim injustificadamente a meio dia de trabalho, no dia 14.08.2010”.*



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

- 1.2.11. *“A arguida não avisou previamente a arguente, por qualquer meio, de que não iria comparecer ao trabalho nos dias referidos no artigo 15º da Nota de Culpa, relativos ao mês de Agosto”.*
- 1.2.12. *“Durante esses dias, relativos ao mês de Agosto, a Gerente de Loja, Sra. ..., tentou contactar telefonicamente a arguida, para saber por que motivo se encontrava ausente e quando regressaria”.*
- 1.2.13. *“Porém, a arguida nunca atendeu o telemóvel, nem devolveu qualquer das chamadas à loja”.*
- 1.2.14. *“Só no dia 29.08.2010 é que a arguida se deslocou à loja e entregou um "certificado de incapacidade temporária para o trabalho" relativo ao período de 27.08.2010 a 25.09.2010”.*
- 1.2.15. *“No período compreendido entre 26.09.2010 e 06.10.2010, a arguida não compareceu ao trabalho, e voltou a não avisar previamente a arguente de que iria faltar”.*
- 1.2.16. *“No dia 07.10.2010, foi recepcionada na Direcção de Recursos Humanos da arguente, sita na Maia, uma carta da arguida”*
- 1.2.17. *“Nessa carta, a arguida juntou três "certificados de incapacidade temporária para o trabalho", relativos aos períodos de 15.08.2010 a 26.08.2010; de 27.08.2010 a 25.09.2010; e de 26.09.2010 a 25.10.2010”.*
- 1.2.18. *“Posteriormente, a arguida enviou esses mesmos certificados para a loja, por correio, tendo tais documentos sido recepcionados em 02.11.2010.”*



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

- 1.2.19.** *“No dia 03.11.2010, foi recepcionada na Direcção de Recursos Humanos da arguente outra carta da arguida, na qual era junto mais um "certificado de incapacidade temporária para o trabalho”.*
- 1.2.20.** *“Este certificado encontrava-se praticamente ilegível, sendo apesar disso perceptível que o mesmo atestava que a arguida se encontrava doente no período de 26.10.2010 a 24.11.2010”.*
- 1.2.21.** *“No dia 25.11.2010, a arguente esperava que a arguida se apresentasse ao trabalho”.*
- 1.2.22.** *“Pois não tinha recebido da arguida, fosse por que meio fosse, qualquer informação que indicasse que esta continuaria incapacitada para o trabalho por motivo de doença”.*
- 1.2.23.** *“Porém, para surpresa da arguente, a arguida continuou a faltar ao trabalho, sem avisar previamente a empresa, nem apresentar qualquer justificação para o efeito”.*
- 1.2.24.** *“No dia 03.12.2010, a arguida remeteu para a Direcção de Recursos Humanos da arguente, por correio registado, uma fotocópia de um "certificado de incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença”.*
- 1.2.25.** *“Essa fotocópia foi recepcionada pela arguente no dia 06.12.2010”.*
- 1.2.26.** *“O "certificado de incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença" reproduzido nessa fotocópia atesta que a arguida se encontra incapacitada para o trabalho no período de 25.11.2010 a 28.12.2010”.*
- 1.2.27.** *“Dessa fotocópia, é ainda possível aferir que este "certificado de*



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

*incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença" foi emitido em 25.11.2010".*

- 1.2.28.** *"Assim, verifica-se que a arguida não avisou previamente a arguente, por qualquer meio, de que não iria comparecer ao trabalho, nos dias acima especificados, entre 25.11.2010 e 05.12.2010".*
- 1.2.29.** *"E note-se que a arguida não avisou a arguente, apesar de possuir um "certificado de incapacidade temporária para o trabalho" desde o dia 25.11.2010".*
- 1.2.30.** *"A arguida soma, assim, um total de 26 faltas injustificadas em dias inteiros, a que acresce ainda meio dia de falta".*
- 1.2.31.** *"Entre os dias 14.08.2010 e 28.08.2010 registam-se assim 11 dias e meio de falta consecutivos".*
- 1.2.32.** *"Entre os dias 26.09.2010 e 06.10.2010 restam-se 8 dias de falta consecutivos".*
- 1.2.33.** *"Entre os dias 25.11.2010 e 05.12.2010 registam-se 7 dias de falta consecutivos".*
- 1.2.34.** *"As faltas injustificadas ocorridas nos dias 15.08.2010, 22.08.2010, 26.09.2010, 03.10.2010, 26.11.2010, e 01.12.2010 verificaram-se em dias imediatamente anteriores a um dia de descanso semanal".*
- 1.2.35.** *"Por outro lado, as faltas injustificadas ocorridas nos dias 18.08.2010, 24.08.2010, 29.09.2010, 05.10.2010, 29.11.2010 e 04.12.2010 verificaram-se em dias imediatamente posteriores a um dia de descanso semanal".*



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

- 1.2.36.** *“Ao faltar sem aviso prévio, a arguida provocou à arguente perturbações no planeamento e organização do trabalho”.*
- 1.2.37.** *“Obrigando os seus colegas de trabalho e a sua chefia a um esforço acrescido”.*
- 1.2.38.** *“O que conduziu necessariamente a uma degradação da qualidade de várias das tarefas que estão a cargo de toda a equipa de trabalho”.*
- 1.2.39.** *“Foi tal a desconsideração da arguida pelos seus deveres laborais, que nem sequer se dignou a atender as chamadas telefónicas da gerente de loja, nem tão-pouco a devolver qualquer dessas chamadas à loja”.*
- 1.2.40.** *“A arguida revelou um profundo desprezo pelos interesses da sua entidade empregadora, pois sabia que não iria poder comparecer ao trabalho, mas não comunicou previamente esse facto à arguente, conforme era a sua obrigação”.*
- 1.2.41.** *“Sendo certo que qualquer meio de comunicação seria idóneo, sem prejuízo do posterior envio do comprovativo do estado de doença”.*
- 1.2.42.** *“Constata-se assim que a arguida violou de forma continuada e reiterada o seu dever de assiduidade”.*
- 1.2.43.** *“O desinteresse da arguida pelo cumprimento suas obrigações laborais é ainda patente pelo facto de a arguida se limitar a remeter para a arguente uma mera fotocópia do “certificado de incapacidade para o trabalho por estado de doença”, ao invés do documento original”.*
- 1.2.44.** *“A arguida revelou ainda falta de zelo e diligência, pois remeteu a arguente um “certificado de incapacidade para o trabalho por estado de doença”, recepcionado em 03.11.2010, que se encontrava quase*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO  
*ilegível, e continha algumas partes mesmo imperceptíveis”.*

- 1.2.45.** *“A arguida demonstrou, assim, uma alarmante falta de respeito pela arguente e pelos deveres laborais que sobre si impendem”.*
- 1.2.46.** *E termina concluindo que “O comportamento da arguida consubstancia numa violação continuada dos deveres de assiduidade, pontualidade, de zelo e diligência, violando as alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 128º do Código do Trabalho”.*
- 1.2.47.** *“A gravidade dos factos e as consequências provocadas tornam prática e imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho”.*
- 1.2.48.** *“Pelo que, integrando tais factos justa causa de despedimento, nos termos do disposto no nº 1 e na alínea g) do nº 2 do artigo 351º do Código do Trabalho”.*
- 1.2.49.** *“É, de facto, intenção da arguente proceder ao despedimento da arguida com justa causa”.*
- 1.3.** De acordo com informação prestada pela entidade empregadora no Relatório elaborado âmbito do processo instrutor e que faz parte integrante do presente Parecer, a trabalhadora não apresentou resposta à nota de culpa.
- 1.4.** Do processo remetido à CITE, constam ainda os documentos em referência ao longo da Nota de Culpa, designadamente vários certificados de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença e duas declarações da Maternidade Alfredo da Costa, datadas de 14 e 15 de Agosto de 2010.



## 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 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

---

<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

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 b) do artigo 3.º do Decreto-Lei nº 124/2010, de 17 de Novembro, sob a epígrafe Competências próprias e de assessoria, compete 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 configuraria 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 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.** 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 culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, (constituindo), nomeadamente,*

---

<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

*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.*

- 2.8.** No caso em análise, a trabalhadora é acusada de violar, de forma reiterada e contínua, o seu dever de assiduidade e pontualidade, somando um total de 26 faltas injustificadas ao trabalho em dias inteiros, a que ainda acresce meio dia de ausência injustificada. A arguida foi ainda acusada de violação do seu dever de zelo e diligência.
- 2.9.** Antes de mais, para o apuramento do número de dias de faltas (justificadas ou injustificadas) torna-se necessário conhecer o conceito de falta. Assim, de acordo com o n.º 1 do artigo 248.º do Código do Trabalho, *considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que deveria 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, referindo ainda o n.º 2 do citado artigo 248.º que quando a ausência se consubstancie em períodos de tempo inferiores ao período normal de trabalho diário, os mesmos são adicionados para determinação da falta.
- 2.10.** Ora, sendo consideradas como faltas injustificadas as que não se encontram previstas no n.º 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho<sup>3</sup>, cujos efeitos são os previstos no artigo 256.º do citado diploma legal, a verdade é que, de acordo com o processo remetido à CITE, a entidade

---

<sup>3</sup> Cfr. N.º 3 do artigo 249.º do Código do Trabalho.



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

empregadora apenas alega mas não comprova quer as faltas quer o tipo de faltas eventualmente cometidas pela trabalhadora. Com efeito, o processo disciplinar não contém elementos susceptíveis de demonstrar a acusação que impende sobre a arguida, nomeadamente e a título exemplificativo, não integra qualquer declaração testemunhal susceptível de comprovar a referida imputação; não integra qualquer cópia de recibo de vencimento da trabalhadora, no qual possivelmente se verificaria a perda de retribuição por motivo de ausência (cfr. n.º 1 do artigo 256.º do Código do Trabalho), o que, eventualmente permitiria à trabalhadora, caso assim o entendesse, socorrer-se da faculdade prevista no artigo 257.º do mesmo Código, ou seja, substituir a perda de retribuição, por motivo de falta, por dias de férias.

- 2.11.** Por outro lado, regressando ao conceito indeterminado da justa causa, resulta do n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho que a noção de justa causa de despedimento exige, de acordo com a doutrina e a jurisprudência dominantes, a verificação cumulativa de um par de requisitos, que são 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.
- 2.12.** Ora, na verdade, no âmbito do processo *sub judice*, não se afiguram como demonstradas as faltas injustificadas eventualmente cometidas pela trabalhadora e, 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*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO  
*subsistência da relação laboral.*<sup>4</sup>

- 2.13.** Por outro lado, é de realçar que o empregador refere na Nota de Culpa que a trabalhadora *não avisou previamente a arguente, por qualquer meio, de que não iria comparecer ao trabalho, nem apresentou quaisquer provas justificativas das suas faltas ao serviço, relativos ao mês de Agosto.*
- 2.14.** Ora, é de salientar que, tratando-se de uma trabalhadora que se encontrava, em Agosto, com “uma gravidez de Alto Risco”, conforme duas Declarações da Maternidade Alfredo da Costa, juntas ao processo instrutor, com datas de 14 e 15 de Agosto de 2010, a alegada ausência pode, eventualmente, prender-se com motivos relacionados com a maternidade da trabalhadora, que é do conhecimento do empregador, nomeadamente com uma hipotética situação de risco durante a gravidez ou ainda com o eventual gozo de licença parental, alertando-se para o facto de o n.º 6 do artigo 40.º do Código do Trabalho prever que na falta de declaração a licença é gozada pela mãe, podendo o empregador, caso assim o entenda, averiguar tais hipóteses junto dos serviços da segurança social.
- 2.15.** No entanto, é a própria entidade empregadora que informa a CITE que a “trabalhadora se encontra puérpera” e nessa qualidade vem solicitar o parecer prévio sobre o despedimento da mesma.
- 2.16.** Com efeito, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 36.º do Código do Trabalho, (...) *entende-se por trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho e, por seu turno, o n.º 2 do referido preceito prevê que o regime de protecção de*

---

<sup>4</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

*parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.*

- 2.17.** Ora, embora decorra do processo que a trabalhadora não informou o empregador de todas as suas faltas ao serviço, parece que tendo o mesmo empregador conhecimento do estado de gravidez da trabalhadora e sabendo, por consequência, que o parto teria lugar em breve, poderia ter ponderado tal circunstância, que sabia iria ocorrer, nomeadamente questionando por escrito a trabalhadora arguida sobre o motivo da ausência.
- 2.18.** Na verdade, se a trabalhadora se encontrava no estado de gestação e concomitantemente incapacitada temporariamente de prestar a sua actividade por motivo de doença, factos que eram do conhecimento do empregador, a previsão sobre o regresso ao trabalho da arguida deveria, então, ter tido em consideração a referida gravidez e, conseqüentemente, o posterior gozo da licença parental pela trabalhadora, aliás obrigatório durante as primeiras seis semanas a seguir ao parto de acordo com o preconizado pelo n.º 2 do artigo 41.º do Código do Trabalho.
- 2.19.** De salientar que quer a doutrina, quer a jurisprudência têm defendido não ser suficiente a prática de faltas injustificadas para integrar a justificação do despedimento, considerando que apenas é possível comprometer a subsistência definitiva da relação laboral no caso de se comprovar que o comportamento do trabalhador se considera de tal modo grave que, pelas suas consequências, não é possível ponderar uma sanção conservatória.
- 2.20.** Resulta do processo que a trabalhadora encontrou-se ausente por motivo de doença, encontrava-se em gravidez de Alto Risco, estando recomendada ausência às suas funções profissionais em 15 de Agosto



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

de 2010, naturalmente que presume-se que o parto ocorreu durante o seu período de incapacidade temporária para o trabalho o que deu origem ao início do gozo da licença parental da arguida. Fácil é então de verificar que a ausência referida na nota de culpa, directamente relacionada com a maternidade, se encontra materialmente justificada (ocorreu o parto que deu origem à licença parental), não se descortinando actuação culposa e grave da trabalhadora no que se refere a eventual «omissão» de qualquer formalidade relativa à sua ausência.

- 2.21.** Neste sentido, transcreve-se extracto de Acórdão proferido pelo Tribunal da Relação de Lisboa que refere o seguinte: *Efectivamente, como se tem sido defendido, designadamente pela jurisprudência do STJ (Acs. de 20.06.96, de 19.02.97, de 9.04.2003, de 26.11.2003, de 15.02.2006 e de 8.10.2008 disponíveis em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)) não basta, para o preenchimento de justa causa de despedimento, a simples materialidade das faltas injustificadas ao trabalho dadas durante certo número de dias – sejam elas seguidas ou interpoladas –, sendo necessária a demonstração do comportamento culposo do trabalhador, que se revista de gravidade e torne, pelas suas consequências, imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral, já que, no preenchimento da alínea g) do nº 3 do art. 396.º, haverá que ponderar a cláusula geral contida no seu nº 1, através de um juízo sobre a situação em concreto. Ora, no nosso caso, não se mostra demonstrado que a não comunicação da autora se deveu a uma quebra do dever de lealdade ou desinteresse e indiferença perante a sua entidade patronal, sendo que se não apurou que as faltas a que se reporta a decisão de despedimento tivessem causado uma perturbação na apelante por forma a, num prisma de normalidade, atenta a figura de um empregador*



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

*razoável, desde logo, impossibilitar a manutenção da relação laboral em causa.*<sup>5</sup>

## **POR OUTRO LADO,**

- 2.22.** E como já foi referido no presente parecer, no que respeita a esta matéria, não consta do processo remetido à CITE que a entidade empregadora tenha optado por exercer, como poderia, a faculdade que a lei lhe confere de, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 254.º, exigir à trabalhadora a prova do fundamento para a justificação das faltas, a prestar em prazo razoável.
- 2.23.** Com efeito, em face dos elementos constantes do processo, não parece que o comportamento da trabalhadora, se possa considerar de tal forma grave e que pelas suas consequências, torne impossível a subsistência da relação laboral.
- 2.24.** Não está devidamente demonstrado nos autos e em nenhuma circunstância que tenha sido avisada da possibilidade da instauração de processo disciplinar caso continuasse a faltar sem apresentar a respectiva justificação.
- 2.25.** De facto, a entidade empregadora, em face do número de ausências injustificadas, não alega nem demonstra ter avisado a trabalhadora arguida de que o número de faltas alegadamente injustificadas, que se iam acumulando, poderia levar ao seu despedimento com justa causa, pelo que não se afigura que o comportamento da trabalhadora, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

---

<sup>5</sup> Cfr. Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 17 de Março de 2010, proferido no âmbito do processo 1684/06.1TTLSB.L1-4, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)



- 2.26.** A trabalhadora vem acusada de ter incorrido em faltas injustificadas.
- 2.27.** É uma verdade que os trabalhadores estão legalmente obrigados ao dever de assiduidade e pontualidade (alínea b) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho) e ao dever de comunicação de faltas, nos termos do artigo 253.º do Código do Trabalho.
- 2.28.** No entanto, não resulta prova, no âmbito do presente processo, em como a trabalhadora não tenha, de facto, comunicado ao empregador as ausências, nem que a empresa lhe tenha exigido prova dos factos, eventualmente, invocados para justificação, nomeadamente por escrito, como decorre do n.º 1 do artigo 254.º do Código do Trabalho.
- 2.29.** Assim, ainda que se admita que o comportamento da trabalhadora possa, eventualmente, ser passível de censura por parte da entidade empregadora, não resulta comprovado o grau de culpa que implique a impossibilidade de manutenção do vínculo laboral por perda irremediável da necessária confiança por que se devem pautar as relações laborais.
- 2.30.** Deveriam, igualmente, ter sido provados os restantes requisitos para existência de justa causa, que justificassem a aplicação da sanção mais gravosa prevista no artigo 328.º do Código do Trabalho.
- 2.31.** Face ao quadro descrito, afigura-se como desproporcionada a sanção disciplinar do despedimento pois, com efeito, a aplicação de uma sanção mais leve enquadrar-se-ia, com maior justiça, na regra da proporcionalidade, prevista no n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho.
- 2.32.** Assim sendo, é de concluir que a entidade empregadora não demonstrou de forma inequívoca que constitua justa causa para





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

aplicação da sanção despedimento nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com o estado da trabalhadora arguida (puérpera), conforme exige a Directiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar a relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir.

- 2.33.** Por último a entidade empregadora não produziu qualquer prova Afigura-se que a sanção despedimento é manifestamente desadequada quer aos factos praticados, quer às circunstâncias envolventes, quer ainda ao facto de a entidade empregadora não ter quantificado o eventual prejuízo em valores, ao ponto de considerar o comportamento da trabalhadora, ora arguida, como tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 2.34.** Ora, atendendo ao exposto, afigura-se como não demonstrada, de forma inequívoca, a alegada actuação culposa da trabalhadora, eventualmente geradora de uma absoluta necessidade de fazer fracturar a relação laboral. De salientar que o processo não reflecte de forma evidente consequências danosas nem eventual lesão grave dos interesses do empregador, directamente decorrentes da conduta da arguida, condições não dispensáveis para justificar a aplicação da mais gravosa das sanções laborais.
- 2.35.** 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.
- 2.36.** Tendo em consideração os elementos que integram o processo analisado, é de concluir que a entidade empregadora não logrou demonstrar, no caso vertente, a existência de uma situação excepcional, que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento nos



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

termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com a maternidade.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, considerando que a Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro, proíbe o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, salvo nos casos excepcionais não relacionados com os referidos estados; que a legislação portuguesa prevê que o seu despedimento se presume feito sem justa causa e não tendo sido ilidida tal presunção, a aplicação de referida sanção, no caso *sub judice*, configuraria uma discriminação por motivo de maternidade, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., promovido pela ... – Comércio de Artigos de Desporto, S.A.

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