



## **PARECER N.º 132/CITE/2012**

**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 612 – DG/2012

### **I – OBJETO**

- 1.1. Em 2012.07.10 a CITE recebeu da gerência da empresa ... – ..., Lda., com sede na Av. ..., ... Lisboa, a cópia do processo disciplinar com intenção de despedimento com justa causa da sua trabalhadora, grávida, ..., com a categoria profissional de Caixeiro Ajudante de 1.º ano nas lojas sitas no Centro Comercial ..., no Centro Comercial ... e na Rua ..., Praça dos ..., nos termos e para os efeitos previstos no n.º 1 e na 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.
- 1.2. O processo disciplinar remetido à CITE na data supra indicada incluía apenas a nota de culpa, sem qualquer outro anexo.
- 1.3. Em 2012.07.25, a entidade empregadora remeteu cópias dos seguintes documentos: a resposta da trabalhadora à nota de culpa, um “relatório final e decisão” e outro documento tendo por assunto “comunicação de despedimento com efeitos imediatos”, com a nota de “projeto elaborado a ser enviado à trabalhadora após parecer CITE”.



- 1.4. A resposta à nota de culpa, subscrita por Advogado, tem em anexo a respetiva procuração subscrita pela trabalhadora, bem como comprovativos de remessa tempestiva da resposta à Nota de Culpa e da sua não receção pela entidade empregadora por falta de levantamento da mesma nos CTT, que motivou 2.<sup>a</sup> tentativa.
- 1.5. É do seguinte teor a Nota de Culpa:

Que “a 2 de maio de 2012. a trabalhadora faltou ao trabalho, não tendo comparecido no local de trabalho.”;

Que “nesse mesmo dia, cerca das 15h30, a trabalhadora ligou para a responsável de loja, ..., informando que estava a caminho do hospital pois não se sentia bem.”;

Que “no dia 3 de maio de 2012, a trabalhadora fez deslocar ao seu local de trabalho uma amiga, que entregou o certificado de incapacidade temporária para o trabalho por doença à responsável de loja.”;

Que “tal certificado permitia à trabalhadora que se ausentasse do trabalho até ao dia 13 de maio de 2012, tendo voltado entretanto a ser renovada.”;

Que “nos termos do certificado em apreço a trabalhadora apenas podia sair de casa para consultas e exames.”;

Que “em casos devidamente fundamentados, o médico podia autorizar que a trabalhadora se ausentasse de casa no período compreendido entre as 11h e as 15h e entre as 18h e as 21h.”;



Porém, “na noite de dia 1 para 2 de maio a trabalhadora ficou a dormir em casa de uma prima de uma outra trabalhadora da entidade patronal ...”;

Que “deixou ... em sua casa cerca das 13h do dia 2 de maio, estando a trabalhadora em perfeitas condições e estado de saúde.”;

Que “logo após a entrega do certificado referido, em gozo de incapacidade temporária para o trabalho por doença, ... convidou outra trabalhadora da entidade patronal, ..., para irem ao cinema, o que acabou por não acontecer só e apenas pela falta de insistência.

Que “no Domingo, dia 6 de maio de 2012, a trabalhadora foi a uma festa de aniversário de uma filha de uma amiga comum, tendo-se relacionado aí com várias pessoas, uma delas ..., entre outras que a acharam em estado de saúde e em condições de saúde normais, sem que a trabalhadora se tenha alguma vez queixado de doença.”;

Que “a trabalhadora ... efetuou e continua a efetuar limpezas no prédio onde mora, a troco de pagamento, no decurso do período de incapacidade temporária para o trabalho constante do certificado entregue.”;

Que “com a conduta acima devidamente descrita, a trabalhadora incumpriu o dever de assiduidade, previsto no artigo 128.º, n.º 1, alínea b), do Código do Trabalho, para tanto tendo prestado falsas declarações perante o médico subscritor do certificado que atestou a incapacidade temporária da trabalhadora para o trabalho, tendo dado mais de dez faltas seguidas não justificadas ao trabalho.”;

Atentos o supra aludido, a Nota de Culpa retira do anteriormente enunciado o seguinte:

“Em face da violação do dever supra referido, tem a entidade empregadora o direito de exercer o poder disciplinar sobre a trabalhadora, nos termos do disposto nos artigos 328.º e seguintes do Código do Trabalho.

Considerando a gravidade e consequências do comportamento da trabalhadora, tornou-se com isso imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho existente entre ela e a entidade patronal, pelo que é intenção da entidade patronal proceder ao despedimento da trabalhadora ... por facto que lhe é exclusivamente imputável.

Mais é a trabalhadora notificada de que fica suspensa preventivamente, nos termos do disposto no artigo 354.º do Código do Trabalho, até à decisão final do presente processo, pelo que não deve V. Exa. comparecer no seu local de trabalho a partir da data de receção deste nota de culpa.

Fica assim a trabalhadora ... devidamente notificada pela presente nota de culpa de que dispõe do prazo de 10 dias úteis para, querendo, responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para esclarecer os factos e sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento dos factos.

Dos factos que suportam a presente nota de culpa será dado conhecimento à segurança social, nomeadamente, ao centro de saúde da ..., para os efeitos aí tidos por convenientes”.



1.6. No que respeita à resposta da trabalhadora à nota de culpa (a fls 65 a 74, que damos por integralmente reproduzida), datada de 2012.02.08, é de assinalar que a mesma se defende nos termos em que, abreviadamente, apresentamos:

Que “A aqui arguida não pode deixar de impugnar para todos os efeitos legais, o plasmado nos art.ºs 8.º a 16.º da Nota de Culpa, não só pelo relatado não corresponder à realidade como também por constituir matéria atentatória ao seu bom nome e reputação, que, deverá ser esclarecida em sede de impugnação de despedimento ilícito e eventualmente de procedimento criminal ...”;

Que “No presente caso, não cabe à trabalhadora ir justificar perante a entidade patronal se num determinado dia a determinada hora esteve presente num determinado local, pois tais factos cabem unicamente no âmbito da sua vida privada, mas outrossim, se apresenta ou não condições para desempenhar a sua atividade profissional, se não apresentando tais condições e não comparecendo ao trabalho em virtude disso, as respetivas faltas se encontram justificadas, se a justificação apresentada é legítima e a quem compete acompanhar, vigiar e confirmar o estado de saúde da trabalhadora no sentido de averiguar se o mesmo justifica ou não a manutenção da baixa médica.”;

Que “Um atestado médico ou uma baixa clínica são ambos válidos porque aceites por lei para comprovar que uma pessoa carece de assistência inadiável e imprescindível.

Esta assistência tem um período de tempo determinado que figura nestes documentos, sendo que ambos justificam as faltas, no caso em que a pessoa que carece de assistência seja trabalhadora.”;

Que “No caso presente, em que a trabalhadora se encontra de baixa médica consubstanciada num Certificado de Incapacidade Temporária passado pelo médico de família cabe à Segurança Social suportar a remuneração daquela a partir do 4 dia de ausência ao trabalho.”;

Que “Cabe assim à Segurança social fiscalizar se o cidadão que recebe o subsídio de doença está a cumprir com todas as suas obrigações,



verificando se existe alguma situação ilegal ou fraudulenta que possa determinar a suspensão das prestações.

Que “Certo é que, enquanto a baixa médica passada à arguida e atestada pelo profissional competente para o efeito que é o respetivo médico de família, for considerada válida pela Segurança Social, toda e qualquer falta dada ao trabalho por aquela, encontra-se legalmente justificada.”;

(...)

Que “ (...) em 12 de junho de 2012, em sede de apreciação por junta médica, foi confirmada a impossibilidade da trabalhadora de prestar a sua atividade profissional, tendo sido deste modo confirmada a baixa médica anteriormente atestada por profissional competente para o efeito e já entregue à entidade patronal.”;

(...)

Que “No caso presente por força da imputação à trabalhadora do incumprimento do dever de assiduidade, estatuído no art.º 128, n.º 1, alínea b) do Código do Trabalho, a justa causa invocada sustenta-se no facto de a trabalhadora não prestar a sua atividade laboral injustificadamente.”;

Que “Entre as causas que podem motivar e integrar o despedimento por justa causa encontramos na al. f) do n.º 2 do art. 351.º, as falsas declarações relativas às justificações de faltas.

“... uma culpa grave, constituindo violação particularmente censurável dos deveres de assiduidade e lealdade ínsitos no art. 128.º, als. b) e f) – deveres decorrentes dever geral de boa-fé do art.º 762.º, n.º 2 do CC , 124.º e art. º126.º n.º 1 do Código do Trabalho.”

Porém, “Acontece que as faltas dadas pela trabalhadora encontram-se justificadas por Certificado de Incapacidade Temporária não tendo o mesmo sido impugnado, sendo por isso válido nos termos da lei.

Ademais foi o mesmo confirmado e renovado pela entidade competente para o efeito, que é a Junta médica indicada pela Segurança Social.”.

E conclui a Resposta à Nota de Culpa nos seguintes termos:



“Pelo que se toma desnecessário requerer qualquer diligência probatória. Nestes termos, por descabido e infundado, deve o presente processo disciplinar e arquivado, levantando-se simultaneamente a suspensão imposta.

O Advogado,

(ass.)

Junta: procuração”

1.7. Na sequência da resposta da trabalhadora à Nota de Culpa, a empresa consagrou em *relatório final e decisão*, abreviadamente, o seguinte:

- i) Considera a defesa da trabalhadora apresentada em tempo útil;
- ii) A trabalhadora não apresentou qualquer documento ou outro elemento de prova, nem requereu a produção de prova testemunhal, para acomodar a defesa apresentada, tendo-se limitado a afirmar que os factos constantes da nota de culpa são atentatórios do seu bom nome e reputação e de procedimento criminal, afirmações que não sustenta em quaisquer factos;
- iii) A trabalhadora sustenta que “um atestado médico ou uma baixa clínica são ambos documentos válidos”, cabendo à segurança social fiscalizar se o cidadão está a cumprir as suas obrigações e se existe alguma situação ilegal ou fraudulenta que possa determinar a suspensão das prestações;
- iv) Porém, na relação laboral, não é a segurança social quem fiscaliza o cumprimento das obrigações laborais dos trabalhadores para com a entidade patronal, cabendo tal competência à entidade patronal da trabalhadora, no âmbito da relação laboral estabelecida entre ambas por contrato de trabalho celebrado entre ambas;
- v) Considera que a trabalhadora na resposta à nota de culpa não refuta a conduta que lhe foi imputada e que se refugia no facto de as faltas



que deu ao trabalho terem sido dadas a coberto de um certificado de incapacidade temporária para o trabalho válido, o qual torna as falta que deu justificadas,

mas

- vi) incumpriu, assim, o dever de assiduidade, previsto no artigo 128.º, n.º 1, alínea b), do Código do Trabalho, para tanto tendo prestado declarações que não correspondem à realidade dos factos perante o médico subscritor do certificado que atestou a incapacidade temporária da trabalhadora para o trabalho, tendo dado mais de dez faltas seguidas não justificadas ao trabalho.
- vii) Em face da violação do dever supra referido, tem a entidade empregadora o direito de exercer o poder disciplinar sobre a trabalhadora, nos termos do disposto nos artigos 328.º e seguintes do Código do Trabalho.
- viii) Que se encontra provada toda a factualidade constante do processo disciplinar movido contra a trabalhadora ..., a qual incumpriu o dever de assiduidade, previsto no artigo 128.º, n.º 1 alínea b), do Código do Trabalho, bem como de comunicação da ausência à entidade empregadora, tendo dado mais de dez faltas seguidas não justificadas ao trabalho;
- ix) Que a gravidade e consequências do comportamento da trabalhadora tornou imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, no âmbito do poder disciplinar de que somos titulares, decidimos aplicar à aludida trabalhadora a sanção disciplinar de despedimento com justa causa, com efeitos imediatos e com os fundamentos constantes da nota de culpa deduzida contra a trabalhadora, os quais se dão aqui por integralmente reproduzidos.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**



- 2.1.** O n.º 1 do artigo 10.º da Diretiva 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 excecionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.1.1.** Um dos considerandos da referida diretiva 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 que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 2 do artigo 63.º 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.** A preceder à análise dos aspetos relevantes do presente processo, cumpre assinalar o seguinte, tendo como referência os artigos 351.º e 330.º do Código do Trabalho, no que importa à noção de justa causa de despedimento.

- 2.3.1.** 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.
- 2.3.2.** Por outro lado, na apreciação da justa causa, deve atender-se ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.
- 2.3.3.** O juízo sobre a justa causa <sup>(1)</sup>, é sempre, por definição, casuístico, assentando numa ideia de justiça individualizante, tomando em conta todas as circunstâncias do caso concreto e fazendo apelo ao princípio da proporcionalidade.
- 2.3.4.** Ainda que comprovado um comportamento censurável a qualquer trabalhador, importa sempre atender à verificação dos demais aspetos da justa causa para despedimento, mas sem descurar, por último, a própria exigência de proporcionalidade da sanção face ao comportamento censurável do trabalhador. <sup>2</sup>
- 2.4.** No caso em apreço, promovida a análise do processo quanto aos factos referidos como comportamento ilícito imputado ao trabalhador, é de referir que a caracterização do comportamento da trabalhadora como culposos deve ter como ponto de partida uma descrição circunstanciada pela Nota de Culpa dos factos de cuja prática a trabalhadora seja pormenorizadamente acusada, nomeadamente, quanto às circunstâncias de tempo e lugar de que cada infração.

---

<sup>1</sup> João Leal Amado, *in* Questões Laborais n.º 32, julho/dezembro 2008, pag. 260.

<sup>2</sup> Com efeito, no exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar sanções tão diversas como: repreensão, repreensão registada, sanção pecuniária; perda de dias de férias; suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade e o despedimento sem indemnização ou compensação.



- 2.5.** A intenção de despedimento ora em apreciação assenta na acusação de comportamento ilícito da trabalhadora entre 1 a 13 de maio de 2012 por, em conformidade com a Nota de Culpa, ter incumprido o dever de assiduidade, previsto no artigo 128.º, n.º 1, alínea b), do Código do Trabalho, e para tanto haver prestado falsas declarações perante o médico subscritor do certificado que atestou a incapacidade temporária da trabalhadora para o trabalho, tendo dado mais de dez faltas seguidas não justificadas ao trabalho.
- 2.6.** Para base de acusação de faltas injustificadas por inexistência de doença, a Nota de Culpa relata, sem juntar qualquer auto de declarações das trabalhadoras que designa, de várias situações em dia certo, mas em hora nem sempre determinada, em que a trabalhadora se encontrou em eventos sociais, durante o período de falta justificada por doença, com outras trabalhadoras e de que resultaria a conclusão pela inexistência de situação de doença da trabalhadora e assinalando que a acrescer à falta de assiduidade, a trabalhadora, também no decurso do período de incapacidade temporário para o trabalho por doença, e de forma remunerada, efetuou e continua a efetuar limpezas no prédio em que esta mesma reside.
- 2.7.** Porém, sendo de assinalar que a Nota de Culpa se restringe ao desrespeito pela trabalhadora pelo seu dever de assiduidade entre 1 e 13 de maio de 2012, reconhece contudo que a trabalhadora:
- No dia 2012.05.01, pelas 15h30, ligou para a responsável da loja a informar de que estava no hospital;
  - Em 2012.05.02, providenciou a entrega, por uma amiga, de um certificado de incapacidade temporária para o trabalho por doença pelos dias que agora são indicados como de falta injustificada.
- 2.8.** A trabalhadora, através da sua resposta à Nota de Culpa contra-alega, em termos abreviados e no essencial:



- as suas faltas no período em causa estão justificadas por certificado de incapacidade temporária por doença;
- a situação de incapacidade a que se reportava o certificado entregue à entidade empregadora foi confirmado por submissão a junta médica que a examinou em 12 de junho de 2012;
- o certificado de incapacidade temporária por doença não foi impugnado e foi até confirmado e renovado pela entidade competente para o efeito, a junta médica indicada pela Segurança Social.

- 2.9.** Decorre do referido nos pontos anteriores que para afastar a presunção de que o despedimento é efetuado sem justa causa, a entidade empregadora, à luz do n.º 1 e n.º 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho deveria demonstrar através do processo de despedimento que a trabalhadora tinha tido um comportamento culposo e censurável e que impossibilitasse, em definitivo, a subsistência da relação laboral.
- 2.10.** Ora, sendo o comportamento imputado à sua trabalhadora, grávida, o de ter cometido faltas injustificadas entre 1 e 13 de maio de 2012, mas reconhecendo a entidade empregadora que a trabalhadora lhe comunicou, por telefone, no início da tarde do primeiro dia que estava no hospital e doente, e lhe fez chegar, logo no 2.º dia de faltas, um certificado de incapacidade temporária por doença – que nos termos do n.º 2 do artigo 254.º do Código do Trabalho constituem a prova de situação de doença – assistiria à entidade empregadora a faculdade de exercer o direito de a doença poder ser verificada, porém, teria de o promover através de médico e segundo legislação específica, à luz do n.º 4 do mesmo artigo.
- 2.11.** A referida legislação específica tem concretização no artigo 38.º do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro, regulamentado pelo artigo 17.º e seguintes da Lei n.º 105/2009, prevendo este último a via de o

empregador solicitar a submissão do trabalhador à comissão de verificação de incapacidade temporária (CVIT).

- 2.12.** Todavia, essa reapreciação por médico da doença a pedido do empregador e de este se ter pronunciado negativamente quanto ao prosseguimento da situação de doença, não consta demonstrada no processo submetido à CITE.
- 2.13.** Pelo contrário, é alegado pela trabalhadora que por ato médico no âmbito da Segurança Social se manteve a situação de incapacidade para o trabalho por doença.
- 2.14.** Pelo exposto, é de concluir que não foi trazida pelo processo submetido pelo empregador à CITE qualquer prova relevante da existência de um comportamento culposos da trabalhadora, nomeadamente de faltas injustificadas, pelo que a intenção de despedimento pode eventualmente traduzir uma intenção de discriminação da trabalhadora em razão da sua situação de grávida.
- 2.15.** Por tudo o exposto, conclui-se que a entidade empregadora pelo presente processo de despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida não logrou ilidir a presunção de inexistência de justa causa para o despedimento, consagrada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, pelo que não se encontra fundamento para emitir parecer favorável à intenção de despedimento por facto imputável à trabalhadora.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Atento o exposto supra, à luz do n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, a CITE emite parecer prévio desfavorável à intenção de



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO

**CITE**

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

despedimento por justa causa da trabalhadora, grávida, ... pela respetiva entidade empregadora ... – ..., Lda.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 2 DE AGOSTO DE 2012**