

## PARECER N.º 166/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  
Processo n.º 765 – DG/2012

### I – OBJETO

- 1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), recebeu, em 14 de agosto de 2012, da empresa ..., 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.
- 1.2. A nota de culpa que a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida, em 20.07.2012, refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *A Arguida exerce, no estabelecimento de venda de produtos a retalho (loja) da Arguente sito na Póvoa do Varzim, funções inerentes à sua categoria profissional de Oficial de Carnes de 2ª, encontrando-se preferencialmente adstrita ao exercício de funções na zona de talho.*
  - 1.2.2. *A Arguida, no seu exercício de funções executa, designadamente, tarefas de corte, pesagem e embalagem de carnes e atendimento ao cliente.*
  - 1.2.3. *A Arguida, no dia 04 de dezembro de 2011, durante o exercício de funções, afirmando que se estava a “sentir mal”, solicitou à gerente de loja, Senhora ...,*



*autorização para se ausentar da loja, a fim de se deslocar ao hospital, pedido que foi, de imediato, atendido.*

**1.2.4.** *A Arguida tem vindo a apresentar, desde 05 de dezembro de 2011 até 05 de julho de 2012, Certificados de Incapacidade Temporária para o Trabalho por Estado de Doença consecutivos.*

**1.2.5.** *Em concreto, a Arguida apresentou certificados de incapacidade para o trabalho por motivo de “doença natural”:*

*(I) De 05 de dezembro a 12 de dezembro de 2011;*

*(II) De 13 de dezembro a 11 janeiro de 2012;*

*(III) De 12 de janeiro a 08 de fevereiro de 2012;*

*(IV) De 09 de fevereiro a 07 de março de 2012;*

*(V) De 08 de março a 06 de abril de 2012;*

*(VI) De 07 de abril a 06 de maio de 2012;*

*(VII) De 07 de maio a 05 de junho de 2012; e*

*(VIII) De 06 de junho a 05 de julho de 2012.*

**1.2.6.** *Todos os Certificados de Incapacidade Temporária para o Trabalho por Estado de Doença, melhor identificados no número anterior, indicam a Arguida estar incapacitada para a sua atividade profissional e contêm a seguinte menção expressa: “PERMANÊNCIA NO DOMICÍLIO: o doente só pode ausentar-se do domicílio para tratamento. Em casos devidamente fundamentados o médico pode autorizar a ausência no período das 11 às 15 H e das 18 às 21 H.*

**1.2.7.** *No dia 15 de março de 2012, foi pela Arguente recebido, via fax, um “Atestado Médico”, datado de 9 de fevereiro de 2012, contendo a seguinte declaração: “... declara que ... se encontra grávida de feto único com 15 semanas de gestação na presente data e com data provável de parto para 31/07/2012, encontra-se com incapacidade por gravidez de risco.”*



- 1.2.8.** *Em fevereiro de 2012, clientes da loja da Arguente da Póvoa do Varzim comentaram com colaboradores da mesma que a Arguida se encontrava a exercer funções noutra estabelecimento comercial denominado “Talho ...”, localizado no município de Aver-O-Mar, a cerca de três quilómetros da dita loja.*
- 1.2.9.** *Em maio de 2012, a colaboradora ..., que vive muito perto do referido “Talho ...”, transmitiu à gerente de loja, Senhora ..., que tinha visto a Arguida, às quartas-feiras, durante o período da tarde, a exercer funções no dito estabelecimento comercial de talho.*
- 1.2.10.** *Mais disse a referida colaboradora que tinha, inclusive, sido, por duas ocasiões, atendida no referido “Talho ...” pela Arguida.*
- 1.2.11.** *Acrescentou esta colaboradora que das duas mencionadas vezes em que havia sido atendida pela Arguida, a mesma estava fardada e tinha executado tarefas de corte, pesagem e ensacamento de carne, bem como recebido o pagamento do preço dos produtos adquiridos.*
- 1.2.12.** *A gerente de loja disse, então, à mencionada colaboradora para a avisar da próxima vez que visse a Arguida a exercer funções no referido talho.*
- 1.2.13.** *No dia 23 de maio de 2012, a colaboradora ... transmitiu à gerente de loja, Senhora ..., que a Arguida se encontra a exercer funções no dito “Talho ...”.*
- 1.2.14.** *De seguida, a gerente de loja, acompanhada pela colaboradora ..., dirigiu-se ao dito “Talho ...”.*
- 1.2.15.** *Ali chegadas, foi possível constatar que a Arguida se encontrava atrás do balcão de atendimento, envergando a farda do dito estabelecimento comercial (talho) e procedia ao atendimento de um cliente, executando, designadamente as tarefas de embalamento de produtos e de receção do preço do produto adquirido.*



- 1.2.16.** *A Gerente de loja Senhora ... dirigiu-se então ao interior do referido “Talho ...”.*
- 1.2.17.** *A Arguida, ao ver a Gerente de loja, acompanhada da colaboradora ..., entrarem no dito estabelecimento, ficou surpreendida e atrapalhada, tendo, inclusive, ficado pálida.*
- 1.2.18.** *A Gerente de loja perguntou, então, à Arguida como estava a correr a sua gravidez, ao que a mesma respondeu que no dia anterior se tinha sentido mal ao ponto de ter de ir ao hospital.*
- 1.2.19.** *Do exposto resulta que a Arguida, apesar de ter apresentado, com intuito de justificar as suas ausências ao serviço, no período compreendido entre o dia 05 de dezembro de 2012 até o dia 05 de julho de 2012, Certificados de Incapacidade Temporária para o Trabalho por Estado de Doença, foi vista a exercer, nos termos supra descritos, nesse mesmo período e noutro estabelecimento comercial de talho, funções idênticas às exercidas ao serviço da Arguente.*
- 1.2.20.** *A Arguida, ao ter justificado as suas ausências alegando estar incapacitada para o exercício de funções enquanto, paralela e publicamente, exerceu funções idênticas num estabelecimento comercial concorrente, prestou falsas declarações relativas à justificação das suas ausências.*
- 1.2.21.** *A Arguida bem sabia estar apta para o exercício de funções junto da Arguente.*
- 1.2.22.** *A Arguida ao tentar enganar e ludibriar a sua entidade empregadora quanto aos reais motivos das suas ausências violou, de forma flagrante, os deveres de lealdade, de obediência e de zelo e diligência que mantém para com esta, traindo, irremediável e definitivamente, a confiança que esta nela depositava.*



- 1.2.23.** *A Arguida tinha perfeito conhecimento que, ao atuar da forma descrita, omitiria os referidos deveres e que, deste modo, cometeria ilícito disciplinar.*
- 1.2.24.** *O comportamento da Arguida, tendo sido percecionado, e até comentado, por clientes da loja, criou junto destes uma imagem de falta de seriedade e idoneidade dos colaboradores da Arguente, o que se repercute, necessariamente, na imagem comercial desta, prejudicando-a e atentando, por essa via, contra os seus interesses patrimoniais sérios.*
- 1.2.25.** *O referido comportamento chegou, igualmente, ao conhecimento de colaboradores da loja da Arguente, criando, naturalmente, um clima de desconfiança e instabilidade, o que prejudicou o salutar ambiente de trabalho, bem como a sua organização e disciplina.*
- 1.2.26.** *Com os seus comportamentos, a Arguida revelou intolerável alheamento face aos legítimos interesses da sua entidade empregadora e deslealdade para com esta, traindo, irremediavelmente, a confiança que esta nela depositava e essencial à manutenção do vínculo laboral.*
- 1.2.27.** *A Arguente não pode mais confiar na idoneidade da Arguida, qualidades que são essenciais à manutenção do vínculo laboral.*
- 1.2.28.** *Atenta a natureza e gravidade das condutas adotadas pela Arguida, não é exigível à Arguente a manutenção do vínculo laboral com a mesma.*
- 1.2.29.** *Na verdade, a Arguente não confia que a Arguida não volte a adotar, no futuro, condutas idênticas.*
- 1.2.30.** *Os comportamentos da Arguida comprometeram, irremediavelmente, a relação mínima de confiança essencial à manutenção do vínculo laboral.*



- 1.2.31.** *Os comportamentos da Arguida foram graves e culposos e pela sua gravidade tornaram prática e imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho com a Arguente, constituindo justa causa de despedimento,*
- 1.2.32.** *Enquadram a previsão do n.º 1 e da alínea d), e) e f) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho,*
- 1.2.33.** *Dever esse previsto, designadamente na alínea a), b) e d) da cláusula 41.ª da Convenção Coletiva de Trabalho celebrada entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros aplicável, bem como na alínea b), c) e f) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho.*
- 1.2.34.** *Em face de todo o exposto é intenção da Arguente proceder ao despedimento com justa causa da Arguida.*
- 1.3.** Na contestação à Nota de Culpa, de 01.08.2012, a trabalhadora arguida afirma, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *Antes do mais, cumpre dizer que o estabelecimento comercial, denominado “TALHO ...”, referenciado na nota de culpa, é propriedade dos pais da trabalhadora arguida, sendo por eles explorado.*
- 1.3.2.** *É certo que a trabalhadora arguida esteve durante um período de tempo alargado, incapacitada para o trabalho.*
- 1.3.3.** *Essa incapacidade decorreu de a trabalhadora arguida ter tido uma gravidez de risco.*
- 1.3.4.** *Sempre e tempestivamente, a trabalhadora arguida apresentou os competentes certificados de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença.*



- 1.3.5.** *A trabalhadora arguida impugna o vertido nos nºs 8 a 18 da nota de culpa, já que os mesmos não estão conformes com a verdade.*
- 1.3.6.** *A trabalhadora arguida nunca prestou serviço no estabelecimento comercial dos seus pais, nem às quartas-feiras, nem em quaisquer outros dias da semana, nomeadamente, cortando, pesando e ensacando carne, e recebendo o pagamento do preço de quaisquer produtos. Também, nunca usou qualquer farda do referido estabelecimento.*
- 1.3.7.** *É certo que nos dias em que tinha consultas médicas, e às quais era acompanhada pela sua mãe, dada a gravidez de risco, aguardava, no estabelecimento, junto à sua mãe, que o marido a fosse buscar.*
- 1.3.8.** *E assim fazia porque depois de cada consulta, e com a deslocação inerente, se sentia indisposta, e com receio de ficar sozinha na sua residência.*
- 1.3.9.** *Mas, se o que se acaba de dizer é verdade, não menos verdade é que a trabalhadora arguida, em momento algum, prestou qualquer tipo de serviço no estabelecimento dos seus pais.*
- 1.3.10.** *Nunca a colega de trabalho ..., que reside próximo do estabelecimento dos pais da trabalhadora arguida, a viu a efetuar qualquer tipo de serviço no referido estabelecimento, não obstante a ter visto, algumas vezes, no local.*
- 1.3.11.** *Também no dia em que a gerente da loja se deslocou ao estabelecimento dos pais da trabalhadora arguida, esta não estava a executar qualquer tipo de serviço.*
- 1.3.12.** *Aliás, a trabalhadora arguida tinha acabado de chegar dos Serviços de Urgência do Centro Hospitalar da Póvoa de Varzim.*





**1.3.13.** *Por isso, e por tudo o que vem de se dizer, a trabalhadora arguida não violou qualquer dos deveres funcionais a que estava obrigada.*

**1.3.14.** *Termos em que, inexistindo qualquer ilícito disciplinar, deverá o presente processo disciplinar ser arquivado.*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, no seu n.º 1 do artigo 10.º determina que os Estados-membros devem 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.*

**2.2.** Por outro lado, é opinião uniforme e reiterada na jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora por causa da sua gravidez constitui uma discriminação direta *em razão do sexo*, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006.

**2.3.** Indo ao encontro do determinado na legislação e jurisprudência comunitária referida, o n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho determina que o *despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante assim como de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.* De acordo com o preceituado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.

**2.4.** Por outro lado, o n.º 2 do mesmo artigo 63.º do Código do Trabalho determina que o *despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em*





*qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.*

- 2.5.** A presunção de inexistência de justa causa, consignada no referido artigo 63.º, n.º 2 do Código do Trabalho só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que o despedimento é fundamentado, conforme decorre do artigo 350.º do Código Civil, o qual estabelece *que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário.*
- 2.6.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado, e a nota de culpa delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais, devendo conter *a descrição circunstanciada dos factos que são imputados ao trabalhador.*
- 2.7.** Por outro lado, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever à identificação na nota de culpa das infrações alegadamente cometidas e dos deveres alegadamente violados, como também à sua valoração e nexos de causalidade, e considerar também a prova produzida.
- 2.8.** Nos termos do n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho, *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.*
- 2.9.** O n.º 3 do mesmo artigo acrescenta 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.*
- 2.10.** Na nota de culpa do processo em apreciação, a trabalhadora ... é acusada de *ter prestado falsas declarações relativas a justificação das ausências ao ter*



*justificado as ausências alegando estar incapacitada para o exercício das funções ... bem sabendo estar apta para o exercício de funções junto da arguente.*

- 2.11.** É acusada também de, com este comportamento, prejudicar a imagem comercial da entidade patronal, *atentando contra os seus interesses patrimoniais sérios, e revelar intolerável alheamento face aos legítimos interesses daquela e deslealdade, traindo irremediavelmente a confiança que nela depositava e essencial à manutenção da relação de trabalho.*
- 2.12.** E assim, este seu comportamento *se enquadrar na previsão do n.º 1 e das alíneas d), e) e f) do n.º 2 do Código do Trabalho:*
- d) desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto;*
  - e) lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;*
  - f) falsas declarações relativas à justificação de faltas.*
- 2.13.** E, por isso, violar os deveres previstos nas alíneas b), c) e f) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho:
- b) comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;*
  - c) realizar o trabalho com zelo e diligência;*
  - f) guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios.*
- 2.14.** A trabalhadora apresenta contestação, afirmando que os factos descritos na nota de culpa *não estão conforme com a verdade.*
- 2.15.** Na verdade, ao contrário que é afirmado na nota de culpa, dos documentos existentes no processo disciplinar resulta provado que a trabalhadora ... se encontrava impossibilitada para o trabalho. Isso resulta quer dos documentos



emitidos pela autoridade de saúde, um deles dizendo expressamente que a trabalhadora *se encontra com incapacidade por gravidez de risco*, quer duma mensagem por “email” remetida pelo “Núcleo de verificação de incapacidades temporárias” do Centro Distrital da Segurança Social do Porto à empresa, a solicitação desta para que se procedesse à verificação da incapacidade, em que se diz que *o beneficiário, na presente data, não se encontra apto para trabalhar*.

- 2.16.** Igualmente da prova testemunhal se retira que a trabalhadora sempre afirmou que se encontrava a ser acompanhada no hospital em virtude da sua gravidez de risco.
- 2.17.** Por outro lado, no processo disciplinar não se identificam quais os *legítimos interesses* e quais os *interesse patrimoniais sérios* que terão sido afetados pelo comportamento da trabalhadora, a qual, como se encontra demonstrado cabalmente no processo estava comprovadamente inapta para o trabalho por gravidez de risco.
- 2.18.** Assim, não se encontra demonstrado no processo disciplinar que a trabalhadora prestou falsas declarações relativas à justificação das suas ausências, nem que interesses patrimoniais sérios da entidade patronal terá lesado, ou que a tenha tentado enganar ou ludibriar.
- 2.19.** Competindo o ónus dessa prova à entidade patronal, não o tendo feito, 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.



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO

**CITE**

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

### **III – CONCLUSÃO**

Em face ao exposto, a CITE delibera emitir parecer desfavorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., promovido pela empresa ..., 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 5 DE SETEMBRO DE 2012, COM O VOTO CONTRA DOS/DAS REPRESENTANTES DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS**