



## PARECER N.º 96/CITE/2012

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, 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 434 – DL/2012

### I – OBJETO

**1.1.** Em 09.05.2012, a CITE recebeu da Senhora Dr<sup>a</sup> ..., em representação de ... (...) cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**1.2.** A Nota de Culpa, datada de 16.03.2012, refere, nomeadamente, o seguinte:

**1.2.1.** Que, “a trabalhadora arguida está ao serviço da empresa, desde o dia 01 de fevereiro de 2010, com o horário de trabalho das 8.00 h às 17.00 h com pausa para o almoço das 12.30 h e as 13.30 h”.

**1.2.2.** Que, no presente processo disciplinar, a trabalhadora arguida é acusada de:

**1.2.2.1.** “Apresentar atestados médicos para justificação da sua incapacidade temporária para o trabalho, quando sabia que estes contrariavam decisão

de junta médica promovida pelo Instituto de Solidariedade e Segurança Social”;

- 1.2.2.2.** “O dia 22 de junho de 2011 foi o último dia em que a Segurança Social lhe confirmou a referida incapacidade temporária, sendo que, a partir dessa data, mais não lhe pagou o que quer que seja a título de Subsídio de Doença”;
- 1.2.2.3.** “Desde o dia 23 de junho as faltas que deu, até ao dia em que começou a beneficiar da licença parental inicial, até dia 21 de outubro de 2011, são pois, injustificadas”.
- 1.2.2.4.** “Com a apresentação de atestados médicos contrários à decisão da Segurança Social, a aqui acusada, prestou falsas declarações para justificação de faltas, fundamento legal para despedimento da mesma, nos termos da alínea f), do n.º 2, do artigo 351.º do Código de Trabalho”.
- 1.2.3.** Que, “deste facto a entidade patronal apenas tomou conhecimento no início do mês de março de 2012; mais precisamente no dia 2 de março de 2012, apesar de já suspeitar deste comportamento ilícito da arguida desde a data da sua apresentação ao trabalho, no dia 19 de fevereiro de 2011”.
- 1.2.4.** Que, “a arguida com este seu comportamento violou claramente os deveres de assiduidade e pontualidade a que estava obrigada; bem sabendo, que a apresentação dos atestados médicos consubstanciava a prestação de falsas declarações”.

- 1.2.5.** Que, “com esta sua conduta, a entidade patronal viu-se obrigada a contratar outras duas funcionárias; factos de que a arguida tomou conhecimento direto”.
- 1.2.6.** Que, “apesar da prestação de falsas declarações a arguida persistiu nas exigências à entidade patronal dos seus direitos enquanto trabalhadora, enviando cartas propondo horários; (porque a beneficiar de licença parental inicial); atuou de forma inequivocamente dolosa, tendo a clara intenção de fazer crer à entidade patronal que se encontrava incapaz para desempenhar o seu trabalho, o que sabia que era falso”.
- 1.2.7.** Que, “desde 23 de junho que a arguida devia ter-se apresentado ao trabalho, o que não fez, confiando que a entidade patronal nunca descobrisse a verdade”.
- 1.2.8.** Que, “com esta sua conduta a arguida tornou impossível a subsistência da sua relação de trabalho com a entidade patronal”.
- 1.2.9.** Que, “os factos acima descritos constituem um comportamento culposo da trabalhadora em violação, nomeadamente, dos seus deveres profissionais de respeito, de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, de realizar trabalho com zelo e diligência, de comunicar e justificar as faltas, nos termos da lei”.
- 1.2.10.** Que, “com este comportamento a arguida causou prejuízos graves para a empresa os quais foram designadamente, a obrigação da entidade patronal colocar duas novas funcionárias e a falta de respeito pela harmonia do trabalho, nomeadamente ao não executar as regras e disciplina da empresa”.

- 1.2.11.** Que, “tal comportamento, caracterizado como está, é violador do dever de pontualidade e assiduidade, e integra o conceito de justa causa de despedimento previsto na alínea f) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho, uma vez que é um comportamento culposos, porque deliberado, consciente e intencional, e, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 1.3.** Na Resposta à Nota de Culpa, a trabalhadora arguida refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** Que “importa referir que a trabalhadora arguida se encontra a amamentar, o que deve constar para os devidos efeitos legais”.
- 1.3.2.** Que, “o artigo 353.º n.º 1 do Código do Trabalho prescreve que "no caso em que se verifique algum comportamento suscetível de constituir justa causa de despedimento o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados”.
- 1.3.3.** Que, “a nota de culpa deverá, com efeito, indicar as circunstâncias de tempo, modo e lugar em que os factos alegadamente ocorreram, não respeitando a lei, a nota de culpa de conteúdo genérico, vago ou conclusivo. Conforme refere, em anotação ao artigo 353º, n.º 1, DIOGO VAZ MARECOS: "Este dever de circunstanciar os factos tem sido entendido como a necessidade do empregador estruturar a nota de culpa particularizando o lugar, o tempo e o modo dos comportamentos atribuídos ao trabalhador, e suscetíveis de constituírem infração disciplinar”.

- 1.3.4.** Que, “no caso vertente, a "nota de culpa" não enuncia "precisa e concretamente o circunstancialismo de tempo, modo e lugar em que alegadamente ocorreram os factos. A trabalhadora arguida apresentou atestados médicos quando? Os atestados médicos contrariaram a decisão do ISS, LP. Como /de que maneira? Por que razão não foram os mesmos juntos com a Nota de Culpa?”.
- 1.3.5.** Que, “a trabalhadora arguida se consegue defender se não lhe é mostrada a prova, pelo que vai a mesma, desde já impugnada. Para poder exercer o seu direito de defesa em relação aos factos que lhe são imputados, a trabalhadora arguida necessita de conhecer todos e cada um deles, para poder, no mínimo, inteirar-se das imputações de ilícitos disciplinares que lhe são efetuadas, bem como da respetiva prova”.
- 1.3.6.** Que, “o que releva também, acrescente-se, para efeitos de organização da sua defesa, mormente das provas a produzir, e para defesa, aliás, dos mais elementares direitos enquanto pessoa e cidadã que vive num Estado de Direito Democrático, pois, se o empregador está a imputar à trabalhadora arguida, mesmo que de forma indiciária, o crime previsto no artigo 256.º do Código Penal, então que o diga claramente para que a mesma possa responder a tal suspeição de forma cabal e firme (o que imediatamente fará)”.
- 1.3.7.** Que, “os factos elencados na "Nota de Culpa" são incompreensíveis (i.e. insuscetíveis de uma defesa digna, organizada e firme, em suma, condizente com aquilo que o ordenamento jurídico laboral confere ao trabalhador), por meramente vagos conclusivos e/ou insuscetíveis de constituírem infrações disciplinares (quer por caducidade, prescrição ou falsidade), bem como por revestirem carácter meramente de Direito, pelo que vão e ficam totalmente impugnados”.

- 1.3.8.** Que, para além disso, factos há também que são completamente falsos e distorcidos, no entanto, não é à trabalhadora arguida que compete provar a falsidade, mas sim à empregadora apurar demonstrar se são falsos ou verdadeiros”.
- 1.3.9.** Que, “nos termos do artigo 382.º 1 e 2, designadamente, alínea a), parte final, do Código do Trabalho [e ainda por interpretação inconstitucional, nomeadamente, dos artigos 353.º e 355.º, em violação dos artigos 53.º e 59.º da CRP], e de harmonia com o entendimento generalizado da jurisprudência e da doutrina, tais circunstâncias (quer por omissão, truncagem ou incompletude da nota de culpa) tornam totalmente INVÁLIDO o procedimento disciplinar vertente, o que desde já se argui para todos os devidos efeitos legais, devendo o mesmo ser imediatamente arquivado”.
- 1.3.10.** Que, “assim sendo, pode apenas e à míngua, referir-se as seguintes notas básicas, com base naquilo que é minimamente perceptível: ora, todos os atestados médicos apresentados pela aqui trabalhadora arguida são completamente legais. Os mesmos foram sempre passados por um médico(a) e não por si (conforme, aliás, exige o artigo 254.º, n.º 2, do CT), pelo que a trabalhadora arguida não falsificou qualquer documento”.
- 1.3.11.** Que, “relativamente à decisão da junta médica, a mesma, antes de mais, também não foi junta pelo empregador, o que se argui para os devidos efeitos (note-se que a nota de culpa fixa o objeto do procedimento disciplinar, por mais nenhum facto ou prova poderá ser apresentada). Para além disso, a mesma não tem o efeito que o empregador pretende”.

- 1.3.12.** Que, “a empregadora, antes de mais, não requereu a submissão da trabalhadora a qualquer CVIT, o que demonstra qual a verdade dos factos. Concretizando, é completamente inverosímil que se um empregador desconfiasse que um trabalhador apresentou um atestado médico fraudulento, não tivesse requerido a sua submissão a uma CVIT, a menos que lhe agrade a ideia de estar de baixa”.
- 1.3.13.** Que, “o único efeito que existe, ou seja, que resulta da decisão da 'junta médica' tem que ver com a proteção social da trabalhadora, que só a ela diz respeito. Ora, a médica de família da trabalhadora pode perfeitamente entender que a mesma não tem condições, apesar disso, para efetuar o seu trabalho”.
- 1.3.14.** Que, “importa recordar que no caso vertente estava em causa uma trabalhadora grávida, cuja gravidez foi complicada. Em suma, a trabalhadora arguida não apresentou qualquer declaração falsa quanto às suas faltas, a declaração, aliás, nem sequer é sua, mas sim de um profissional de saúde (um médico/a, tratando-se de uma apreciação meramente técnica e científica. É, assim, destituído de qualquer razão o alegado pelo empregador na NC pelo que vai expressamente impugnado, não tendo a trabalhadora arguida dado, qualquer falta injustificada”.
- 1.3.15.** Que, “mesmo que assim não fosse, a verdade é que existe manifesta caducidade, pois os factos reportam-se a junho/julho/agosto/setembro e outubro de 2011 (cfr. artigo 329.º, n.º 2, do CT), tendo o procedimento disciplinar sido instaurado em 16 de março de 2012”.
- 1.3.16.** Que, “o alegado pelo empregador na NC é, assim, despudoradamente falso como facilmente se vislumbra até pela missiva junta em anexo (que, diga-se,

é uma de muitas, que se necessário for se juntaram até à exaustão judicial e demonstra que o seu despedimento é uma realidade incontornável e definitiva há muito tempo, pelo que esta RNC funciona apenas como cautela de patrocínio)”.

**1.3.17.** Que, “como é bom de ver, o empregador simplesmente quer despedir a aqui trabalhadora só não sabe como, isto é, tudo utiliza para a achincalhar na esperança de uma denúncia do contrato de trabalho ou de um acordo de revogação idílico e violador de todos os seus direitos laborais”.

**1.3.18.** Que, “o empregador age com manifesta má-fé, na medida em que só agora, isto é, quando impendia sobre si a obrigação voltar a remunerar a trabalhadora, em jeito de «coelho saído da cartola” se lembra de inventar uma história medonha e, como está na moda, cheia de pieguice”.

**1.3.19.** Que, “a empregadora não prova, como lhe compete, ainda que assim não fosse, a data em que teve conhecimento do facto (por quem?, como/de que forma?), pelo que vai tudo impugnado [e como também se afere da nota de culpa nenhuma prova foi produzida ou irá sê-lo por iniciativa da empregadora]”.

**1.3.20.** Que, “a trabalhadora arguida apenas exerceu, nomeadamente, direitos consagrados de uma qualquer trabalhadora lactante/mãe de filho menor de 12 anos, sendo certo, mais uma vez, que o empregador não prova aquilo que alega”.

**1.3.21.** Que, “a trabalhadora arguida sempre desempenhou funções para a arguente, com assiduidade, pontualidade, zelo e diligência, subordinação, respeito, cumprimentos das regras da segurança e saúde no trabalho, em suma, com



total profissionalismo, o que deve constar, sendo, prova disso, aliás, o facto de nunca ter sido sujeito a qualquer procedimento disciplinar”.

- 1.3.22.** Que, “quanto à suspensão preventiva, a trabalhadora arguida impugna-a apenas na sua materialidade e no seu formalismo (violação do artigo 354.º CT), deixando para a via judicial, caso a tanto se chegue, determinar o valor da sua indemnização pelos danos não patrimoniais causados, devendo ser liminarmente arquivado o presente procedimento”.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1, 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 excepcionais 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 (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 direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 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 atividade 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.
- 2.3.** Na verdade, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter faltado desde o dia 23 de junho até ao dia em que começou a beneficiar da licença parental inicial, dia 21 de outubro de 2011, faltas estas que foram consideradas injustificadas, em virtude do dia 22 de junho de 2011 ter sido o último dia em que a Segurança Social lhe confirmou a referida incapacidade temporária, sendo que, a partir dessa data, mais não lhe pagou o que quer que seja a título de Subsídio de Doença.
- 2.4.** Com efeito, a entidade empregadora, não apresentou o registo das faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição de dias de férias, conforme estabelece a alínea j) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho.
- 2.4.1.** A entidade empregadora alega que os atestados médicos apresentados pela trabalhadora arguida constituem falsas declarações, mas não faz prova dessa falsidade, nem da decisão da Segurança Social.

- 2.5.** É de salientar que na resposta à nota de culpa, a trabalhadora arguida arrolou dez testemunhas e requereu outras diligências de prova que, perante os elementos constantes do processo disciplinar, não foram realizadas pelo empregador, ou instrutor por si nomeado, que não apresentou a respetiva fundamentação, a que estava obrigado, nos termos do artigo 356.º n.º 2 do Código do Trabalho.
- 2.5.1.** E nos termos do artigo 381.º n.º 1, alínea c) do Código de Trabalho, “o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito se não for precedido do respetivo procedimento”.
- 2.6.** Na verdade, nos termos da alínea g) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho, “constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente 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”, é jurisprudência praticamente uniforme, nomeadamente, o Acórdão do STJ de 15.02.2006, Processo n.º 05S2844, que, apesar de verificadas cinco faltas seguidas ou dez interpoladas injustificadas, têm que estar preenchidos os demais requisitos dos n.ºs 1 e 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho, para que o empregador possa proceder legalmente ao despedimento do trabalhador com justa causa.
- 2.7.** Assim, afigura-se, pelas razões expostas, que o empregador apesar de o alegar, não consegue demonstrar que o comportamento da trabalhadora arguida, seja culposo e de tal modo grave, que pelas suas consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

- 2.8.** Assim, 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.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., promovido pelo empregador ... (...), em virtude de se afigurar que tal despedimento constituiria uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO  
DA CITE DE 1 DE JUNHO DE 2012**