

## RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 27/CITE/2012

**Assunto:** Resposta à Reclamação do Parecer n.º 27/CITE/2012, solicitado 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, na sequência do despedimento de trabalhadora lactante por facto imputável à trabalhadora, promovido pela ..., Lda.

Processo n.º 125 – DL/2012

### I – OBJETO

- 1.1. Em 12.03.2012, a CITE recebeu da Senhora Dr.<sup>a</sup> ..., em representação da sociedade comercial ..., Lda., reclamação do parecer referido em epígrafe, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 22.02.2012, relativo à solicitação de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., por facto a si imputável, nos termos do disposto no 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 e que não foi favorável ao despedimento com justa causa da referida trabalhadora, em virtude de se afigurar que tal despedimento constituiria uma discriminação por motivo de maternidade.
- 1.2. A CITE no âmbito das suas competências, previstas na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro – leia-se, agora – Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, tem de apreciar os



requisitos processuais, nomeadamente, o ónus do empregador de provar os factos que preenchem os requisitos da justa causa de despedimento da trabalhadora lactante, nos termos do n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

- 1.3. A CITE é, desde 1979, a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.
- 1.4. Tem uma composição tripartida, constituída por representantes do governo, representantes das associações sindicais e representantes das associações de empregadores.
- 1.5. Esta Comissão, sua composição e respetivas competências encontram-se previstas, atualmente, no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica da CITE.
- 1.6. O artigo 158.º do Código do procedimento Administrativo concede aos particulares o direito a solicitar a revogação ou modificação dos atos administrativos, fundamentando tal pedido nos termos do artigo 159.º do mesmo Código.
- 1.7. Não obstante, as partes podem apresentar reclamação das deliberações da CITE, para invocação de qualquer incorreção, irregularidade ou ilegalidades, que, por hipóteses, possa ter ocorrido no exercício das suas competências que lhe estão atribuídas.

## II – ANÁLISE

- 1.8.** Ora, no caso *sub judice* a entidade empregadora pretende a revogação do Parecer nº 27/CITE/2012, que mereceu aprovação por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE do dia 22 de fevereiro de 2012, no seguinte sentido:
- 1.9.** “Não ser obrigatória a emissão de Parecer ao abrigo do artigo 63.º, n.º 1, do Código do Trabalho, pelo facto da trabalhadora em causa não ser trabalhadora lactante”;
- 1.10.** “Pela mesma razão, não ser aplicável a presunção do artigo 63.º, n.º 2”;
- 1.11.** “Dado que a CITE só terá competência para avaliar se, do procedimento disciplinar se retira algum indício de discriminação em função da maternidade (e não lhe cumprirá avaliar a justa causa de despedimento e a elisão da presunção do artigo 63.º, n.º 2), emitir parecer favorável ao despedimento, pela inexistência, no procedimento disciplinar de qualquer indício de discriminação em função da maternidade”;
- 1.12.** “Considerar que foi ilidida a presunção do artigo 63.º, n.º 2 pelo facto do despedimento respeitar os requisitos legais, e, conseqüentemente, ser emitido parecer favorável ao despedimento”.
- 1.13.** Alega a entidade reclamante que “A CITE não se pronunciou, e dever-se-ia ter pronunciado, sobre uma questão prévia, de enorme relevância a de apurar se a trabalhadora ... é, ou não, trabalhadora



lactante, nos termos e para os efeitos previstos no Código do Trabalho”.

- 1.14.** Assim, a entidade empregadora refere nos artigos 1 a 45 da sua douta reclamação que a CITE não se pronunciou quanto à questão da trabalhadora arguida não ter apresentado prova da sua qualidade de lactante, o que se justifica pelo facto de essa indagação caber à entidade empregadora, que decidiu enviar o processo à CITE para emissão do respetivo parecer, o que esta fez.
- 1.15.** Neste sentido, e em face da reclamação ora apresentada pela empresa, a CITE considera o seguinte:
- 1.16.** Qualquer das modalidades de despedimento, previstas no n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, carece de pedido de parecer prévio à Comissão, sob pena de ilicitude, de acordo com o preconizado na alínea d) do artigo 381.º do mesmo diploma legal.
- 1.17.** Assim, a CITE analisa o processo que lhe é remetido e averigua sobre a eventual existência de indícios de discriminação em virtude da maternidade e/ou da paternidade, de acordo com as atribuições e competências que lhe são conferidas por lei, nomeadamente através do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março.
- 1.18.** No caso do despedimento de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os, a entidade empregadora deve demonstrar de forma inequívoca que a decisão de as/os despedir não tem relação com situação decorrente da maternidade ou, no caso de pais trabalhadores, com o gozo de licença parental. Assim não sendo, a CITE tem o dever de se pronunciar desfavoravelmente em relação ao



despedimento por indícios de discriminação em virtude da maternidade ou da paternidade, sempre que seja o caso.

- 1.19.** É este o mecanismo em que se traduz a especial proteção de trabalhadoras grávidas, designadamente como no caso *sub judice*, lactantes e puérperas, ou de trabalhadores em gozo de licença parental.
- 1.20.** Saliente-se que o Parecer n.º 27/CITE/2012, preconiza que “como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro,<sup>1</sup> determina uma especial proteção no despedimento. Nos termos da lei, 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. Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental se presume feito sem justa causa.
- 1.21.** 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.

---

<sup>1</sup> O Código do Trabalho transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho, 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 (reformulação), nos termos da alínea o) do artigo 2.º Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

- 1.22.** Desta forma, e por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, sob a epígrafe Competências próprias e de assessoria, 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 configuraria uma prática discriminatória por motivo de maternidade.
- 1.23.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos<sup>2</sup>. A nota de culpa delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexo de causalidade, como considerar a prova realizada.
- 1.24.** O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Assim, a presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.
- 1.25.** 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.
- 1.26.** Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao

---

<sup>2</sup> Artigos 339.º, 351.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.



caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

- 1.27.** No caso concreto, a Comissão opôs-se ao despedimento da trabalhadora lactante ..., nos termos que constam do Parecer n.º 27/CITE/2012 e que, fundamentalmente, se concretizam nos pontos seguintes, que se transcrevem:
- 1.28.** “(...) É de salientar que em face dos factos descritos na nota de culpa e no que tange à prova documental junta aos autos, não se demonstra que a trabalhadora arguida tenha alguma vez violado o dever de comparecer ao serviço com zelo e diligência, realizar o trabalho com zelo e diligência, guardar lealdade ao empregador, velar pela (...) boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador, promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.
- 1.29.** Com efeito, a entidade empregadora não alega nem prova que, alguma vez tenha repreendido a trabalhadora arguida, em face da violação grave dos seus deveres, como refere na nota de culpa.
- 1.30.** Cabendo ao empregador provar o alegado comportamento culposos da trabalhadora, a sua gravidade e consequências, determinantes da imediata impossibilidade da subsistência da relação de trabalho, deveria apresentar documentação específica que de forma inequívoca comprovasse tais alegações.
- 1.31.** Na verdade, não integra o processo remetido à CITE prova que permita estabelecer o necessário nexos causal entre o comportamento da trabalhadora, tal como configurado pelo



empregador, o grau de culpa e, por fim, a impossibilidade de manutenção da relação laboral.”

- 1.32.** “(...) 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”.
- 1.33.** “Assim sendo, é de concluir que a entidade empregadora não demonstrou de forma inequívoca que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com o estado da trabalhadora arguida (lactante), conforme exige a Diretiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar a relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir”.
- 1.34.** “A entidade empregadora não produziu qualquer prova documental rigorosa ou testemunhal sobre as referidas acusações, conforme lhe competia, pois não basta alegar que a trabalhadora arguida violou os deveres, previstos nas alíneas b), c), f), g) e h) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho. É necessário comprová-lo”.
- 1.35.** “Por sua vez, a entidade empregadora faz menções genéricas da trabalhadora ora arguida relativamente aos alegados comportamentos e atitudes, mas nada prova sobre estas eventuais referências. Ora cabe exatamente à entidade empregadora o ónus de provar os factos legitimadores da alteração da prestação laboral que pretende impor. Não o fazendo, não configura violação grave passível de medida tão grave/culposa de tal forma que torne imediata e praticamente impossível a relação de trabalho”.



- 1.36.** “Afigura-se que a sanção despedimento é manifestamente desadequada quer quanto aos factos praticados, quer quanto às circunstâncias envolventes, quer ainda quanto 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”.
- 1.37.** “De igual modo, importa atender a que a entidade empregadora apenas alega mas não comprova eventuais queixas efetuadas por elementos exteriores à empresa relativos à conduta da trabalhadora, o que eventualmente poderia ter feito, designadamente, e a título exemplificativo, juntando os depoimentos dos respetivos clientes que o testemunhasse”.
- 1.38.** “Ora, atendendo ao exposto, afigura-se como não demonstrada, de forma inequívoca, a alegada atuação culposa da trabalhadora, eventualmente geradora de uma absoluta necessidade de fazer fraturar a relação laboral. De salientar que o processo não reflete de forma evidente consequências danosas nem eventual lesão grave dos interesses do empregador, diretamente decorrentes da conduta da arguida, condições não dispensáveis para justificar a aplicação da mais gravosa das sanções laborais”.
- 1.39.** “Com efeito, a entidade empregadora não alega nem prova que, alguma vez tenha reprimido a Trabalhadora arguida, em face da violação grave dos seus deveres, como refere na nota de culpa”.
- 1.40.** “Assim, não ficou demonstrado que os comportamentos da Trabalhadora arguida, sejam culposos e de tal modo graves, que

pelas suas consequências, tornem 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 entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes, tal como exigem os n.ºs 1 e 3 artigo 351.º do Código do Trabalho”.

- 1.41.** “Face ao exposto, 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”.
- 1.42.** “Tendo em consideração os elementos que integram o processo, é de concluir que a entidade empregadora não logrou demonstrar, no caso vertente, a existência de uma situação excecional, que constitua justa causa para aplicação da sanção de despedimento nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionado com o estado de gravidez da trabalhadora arguida, conforme exige a Diretiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar a relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir”.
- 1.43.** “III – CONCLUSÃO Face ao exposto, considerando que a legislação portuguesa prevê que o despedimento de trabalhadora lactante 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 lactante ..., promovido pela ..., Lda., APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE FEVEREIRO DE 2012”.

- 1.44.** A CITE, ao analisar a reclamação da empresa, verifica, pelo exposto, que os argumentos invocados não colmatam a insuficiência na demonstração do preenchimento dos requisitos de verificação da não existência de discriminação por motivo de maternidade.
- 1.45.** Na emissão do parecer em causa, a CITE observou rigorosamente todos os requisitos legais, face aos elementos constantes do processo de despedimento por facto imputável à trabalhadora arguida, que lhe foi remetido pela entidade empregadora.
- 1.46.** Face ao exposto, a CITE mantém o parecer n.º 27/CITE/2012, aprovado por unanimidade em 22.02.2012, por falta de fundamento que determine a sua alteração.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera considerar a presente reclamação improcedente, uma vez que não vêm alegados quaisquer factos novos relevantes do conhecimento das partes que ponham em causa a validade da deliberação de 22 de fevereiro de 2012, mantendo o Parecer n.º 27/CITE/2012.

**APROVADA POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 19 DE ABRIL DE 2012**