



PARECER N.º 67/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 203 – DG/2013

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 1 de março de 2013, empresa ..., Lda, um pedido de parecer prévio ao despedimento à trabalhadora grávida, ..., nos seguintes termos:

Ex.mos Senhores,

Esta sociedade tem uma trabalhadora, de seu nome ..., alegadamente grávida, a qual deixou de trabalhar no dia 10 de dezembro de 2012.

Foi nesta data comunicada à trabalhadora a intenção de considerar o abandono do posto de trabalho e conseqüente cessação do contrato de trabalho, assim seja obtido parecer prévio favorável desta Comissão.

Remetemos para o teor da carta anexa e demais documentação junta, a qual foi enviada à trabalhadora.

Aguardaremos assim pelo Vosso parecer com a brevidade possível, sem prejuízo, claro está, dos prazos legalmente previstos.



Com os nossos melhores cumprimentos,

..., Lda.

Av. ..., Lt ..., r/c Esq.º Loja

... Torres Novas

1.2. A entidade empregadora enviou carta à trabalhadora, na mesma data do pedido de parecer, nos seguintes termos:

Assunto: Rescisão de contrato de trabalho por abandono do posto de trabalho

Torres Novas, 27 de fevereiro de 2013

Ex.ma Senhora,

V.Exa trabalhou no estabelecimento comercial desta empresa sito em Torres Novas, até ao dia 10 de dezembro de 2012, conforme folha de ponto por si preenchida e assinada.

Nesse mesmo dia 10/12/2012 telefonou à entidade patronal, informando que estaria de baixa médica até dia 11 de janeiro de 2013.

Desde esse dia não teve mais contacto com a sua entidade patronal.

Entretanto, esta empresa foi visitada pela Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), em ação inspetiva, tendo, por indicação da Senhora Inspectora Dra. ..., sido solicitado que V. Exa procedesse à justificação das faltas dadas, o que foi feito mediante carta registada com aviso de receção expedida em 04/02/2013 e recebida na sua residência em 05/02/2013 (cfr. docs anexos que aqui se dão por reproduzidos).

Só por carta expedida por V. Exa em 15/2/2013, se dignou enviar a esta sua entidade patronal dois atestados médicos, nos termos constantes de cópias que anexamos e que aqui se dão por reproduzidas.

Tal atuação e a forma como pretendeu justificar as suas ausências ao trabalho, não merecem o nosso acolhimento, pelo que consideramos que se verificou, pelo menos, em 23 de janeiro de 2013, o abandono do seu posto de trabalho. O que



invocamos ao abrigo do art. 403.º n.º 3 e 4 do Código de Trabalho, pois a conduta omissiva de V. Exa fez presumir o seu Abandono de Trabalho, valendo como Denúncia por sua iniciativa do Contrato de Trabalho entre nós outorgado e motivando a cessação do mesmo.

A cessação do contrato produzirá efeitos logo que seja proferido parecer prévio favorável, por parte da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE), o qual foi nesta data requerido.

Em acréscimo, cumpre informar que, nos termos do art. 403º n.º 5 e 401º do Código Trabalho, a verificar-se a extinção do Vínculo Laboral, V. Exa haverá que proceder ao pagamento da indemnização em montante igual ao valor da sua retribuição base correspondentes ao período em falta.

*Com os nossos melhores cumprimentos,
..., LDA.*

1.3. Foram juntos ao processo:

- i) a folha de ponto assinada pela trabalhadora;
- ii) o pedido de justificação de faltas e respetivo aviso de receção assinado
- iii) 2(dois) atestados médicos

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, chama desde logo a atenção nos considerandos para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, pelo que no artigo 10.º, sob a epígrafe “Proibição de despedimento” determina:

“(…) A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:



1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida (...) salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.
2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.
3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal (...):

2.1.1. É jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida pela 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, 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).

2.2. Na esteira destes princípios, a legislação portuguesa, promove desde logo na Constituição da República Portuguesa (CRP) a unidade familiar com centro fundamental de desenvolvimento de laços afetivos, nomeadamente no artigo 67.º sob a epígrafe “Família” estabelece:

“(...) 1- **A família**, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à **proteção da sociedade** e do **Estado** e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)
(SN)”.

2.2.1. E o artigo 68.º da CRP sob a epígrafe “Paternidade e maternidade” consagra:

“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à



sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

*3- As mulheres têm **proteção especial durante a gravidez** e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias (...)*

(SN)”.

2.3. A implementação do procedimento em Portugal cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, que aprova a lei orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) artigo 3.º, sob a epígrafe: “Competências próprias e de assessoria”:

“(...) Compete à CITE, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria:

a) Emitir pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada, ou ainda por iniciativa própria;

*b) **Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental.** (SN)*

...

2.4. O Código do Trabalho (CT) consagra estes princípios na relação de **trabalho, nomeadamente** o a

1 – O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. (SN)

2 – O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior **presume-se feito sem justa causa. (SN)**

3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:



a) *Depois das diligências probatórias referidas no n.º 2 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;*

b) ...c) ...d) ...

4 – *A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.*

5 – *Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.*

6 – *Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.*

7 – *A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.*

8 – *Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.*

9 – *Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 6.*

2.4.1. *Sob a epígrafe **Justa causa do despedimento**, o artigo 351.º estatui:*

1. *Constitui **justa causa de despedimento** o comportamento **culposo** do trabalhador que, pela sua **gravidade e conseqüências**, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, e, o n.º 2 tipifica-os, nomeadamente:*

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;*

g) *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;*



E o n.º 3 deste artigo exige 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 (S.N.).*

2.4.2. Para aplicação da *justa causa de despedimento*, a entidade empregadora deve ter em conta o disposto no artigo 381.º *Fundamentos gerais de ilicitude de despedimento* porque a lei considera-o ilícito se:

a) ...

b) *Se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente;*

c) *Se não for precedido do respetivo procedimento;*

d) *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.*

2.4.3. As sanções a aplicar pela entidade empregadora devem obedecer ao princípio da proporcionalidade previsto no artigo 330.º:

Critério de decisão e aplicação de sanção disciplinar

1 – *A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.*

2 – *A aplicação da sanção deve ter lugar nos três meses subseqüentes à decisão, sob pena de caducidade.*

3 – *O empregador deve entregar ao serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social o montante de sanção pecuniária aplicada.*

4 – *Constitui contra ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2 ou 3.*

2.4.4. Do ponto de vista procedimental, o artigo 353.º do CT sob a epígrafe *Nota de culpa* determina:

1 – *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.

2 – Na mesma data, o empregador remete cópias da comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva.

3 – A notificação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos n.º 1 ou 2 do artigo 329.º

4 – Constitui contraordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.

2.4.5. O Artigo 355.º

Resposta à nota de culpa

1 – O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

2 – Constitui contraordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto no número anterior.

2.4.6. Na Instrução do Process

1 – Cabe ao empregador decidir a realização das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa.

2 – Se o despedimento respeitar a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou a trabalhador no gozo de licença parental, o empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, deve realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alegá-lo fundamentadamente por escrito.

3 – Quando haja lugar à instrução requerida pelo trabalhador, o empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total.

4 – O trabalhador deve assegurar a comparência das testemunhas que indicar.



5 – Após a receção da resposta à nota de culpa ou a conclusão das diligências probatórias, o empregador apresenta cópia integral do processo à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

6 – Para efeito do número anterior, o trabalhador pode comunicar ao empregador, nos três dias úteis posteriores à receção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo neste caso lugar a apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

7 – Constitui contraordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto nos n.ºs 2, 5 ou 6.

2.4.7. Para Decisão de despedimento por facto imputável ao trabalhador o Artigo 357.º sublinha:

1 – ...

4 – Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, nomeadamente as referidas no n.º 3 do artigo 351.º, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador e os pareceres dos representantes dos trabalhadores, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador, salvo se atenuarem a responsabilidade. ...

2.5. No que se refere à alegada presunção do empregador sobre o eventual abandono do trabalho pela arguida, refira-se que a justificação relativa a esses dias foi apresentada.

Com efeito, é de referir que, nos termos do n.º 1 do artigo 403.º do Código do Trabalho, *considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador do serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, não revelam a intenção de não o retomar.* Na verdade, decorre da análise do processo não terem sido apresentados factos comprovativos da alegada intenção por parte da trabalhadora de não retomar a sua atividade, o que afasta a possibilidade de presumir o abandono do trabalho.



2.6. De facto, a entidade empregadora apenas alegou que a trabalhadora cometeu faltas injustificadas sem, contudo, ter logrado demonstrar que as mesmas, pela sua gravidade e consequências, tenham tornado imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

2.7. De salientar que a entidade empregadora não comprova, no âmbito do processo remetido à CITE, que a trabalhadora tenha sido notificada de qualquer nota de culpa.

2.8. Toda esta legislação, vem estabelecer e implementar regras resultantes dos princípios gerais dos trabalhadores/as e especiais de proteção das trabalhadoras grávidas como é o caso *sub judice*, plasmados, desde logo, em Diretivas Europeias, exigindo especial cuidado e justificação concreta, objetiva e coerente, por parte das entidades empregadoras, em Portugal, na CRP e CT, devendo estas demonstrar, sem margem para dúvidas, que estão a agir em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação em função da maternidade, ao pretenderem proceder a despedimentos de trabalhadoras especialmente protegidas.

2.9. Compulsadas as normas legais enquadradoras do pedido de parecer prévio formulado pela entidade empregadora, na sequência de todo o exposto e da análise da prova produzida, afigura-se-nos que a entidade empregadora não terá ponderado de forma legal, objetiva e concreta, as circunstâncias que rodearam a prática dos factos atribuídos à trabalhadora.

Desde logo não se revela a intenção da trabalhadora não retomar ao trabalho porquanto no último dia em que trabalhou (10.12.2012) telefonou à entidade empregadora informando que estaria de baixa médica até dia 11.1.2013.

Solicitada a justificação das faltas, a mesma foi dada através de dois atestados médicos.

2.10. Nem estaremos perante um comportamento da trabalhadora que possa implicar qualquer lesão dos interesses patrimoniais sérios da empresa ou falsas declarações relativas à justificação de faltas; ou ainda 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, não podendo, por hipótese, justificar a aplicação da sanção despedimento, a mais gravosa das penas previstas no CT, sem que a entidade empregadora viole o princípio da proporcionalidade previsto no mencionado artigo 330.º do CT.

2.11. Atendendo ao exposto, afigura-se como não demonstrada, de forma inequívoca, a alegada atuação culposa da trabalhadora, eventualmente geradora de uma absoluta necessidade de por em causa a relação laboral, pelo que se considera que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63.º n.º 2 do CT

2.12. Não foram observados, pela entidade empregadora, os procedimentos previstos nos artºs 353º, 356º,357º do CT.

2.13. Tendo em consideração os elementos que integram o referido 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 despedimento nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com a maternidade e muito menos que estejamos numa situação subsumível ao abandono do posto de trabalho.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, considerando que a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro, proíbe o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, salvo nos casos excecionais 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 grávida ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 22 DE MARÇO DE 2013**