



## 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 consequências**, 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 ...



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO

**CITE**

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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