

## PARECER N.º 41/CITE/2014

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, ..., nos termos do n.º 3 e alínea a) do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. ..., Lda.  
Processo n.º 68 – DG/2014

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu, em 21.01.2014 na sequência de registo nos CTT em 20.01.2014, da gerência empresa ..., Lda., um pedido de parecer prévio ao despedimento à trabalhadora grávida, ..., nos seguintes termos:

“(...)

*Vimos comunicar a V. Exa. que a nossa Trabalhadora que está grávida, ..., faltou ao serviço durante pelo menos 10 dias úteis e seguidos, sem que a empresa tenha recebido qualquer comunicação do motivo da dita ausência. As férias que acordou e marcou, eram do dia 14 a 18 de dezembro de 2013. Não obstante, no dia 19 de dezembro e até 3 de janeiro, não se apresentou no cliente que lhe foi destinado na ...*

*Enviámos carta a 7 de janeiro de 2014 e até à data nada nos foi comunicado a razão da sua falta.*

*Ficando a aguardar o parecer do CITE, no prazo legal.*

*(...)”*

- 1.2. Porque do expediente apenas constava esta carta solicitámos à entidade empregadora informação sobre se o processo estaria concluído ou/e nos remetesse com a máxima urgência a documentação em falta, o que

aconteceu dia 5 do corrente mês de fevereiro, através da ilustre Advogada mandatada para o efeito:

- “(...) *Contrato de trabalho a tempo completo e termo certo (...)*” celebrado com a trabalhadora com efeitos a partir de 1.05.2013;
- Carta da gerência da entidade empregadora dirigida à trabalhadora rececionada por esta em 10.01.2014;
- Carta da trabalhadora de 13.01.2014 dirigida à entidade empregadora;
- Carta assinada pela Ilustre advogada em nome da entidade empregadora dirigida à trabalhadora, rececionada por esta em 22.10.2014, registada nos CTT em 20.01.2014;
- Mapa da empresa relativamente a férias gozadas em 2013;
- Impresso relativo a Declaração de Situação de Desemprego a entregar na Segurança Social assinado pela entidade empregadora;
- Talões de receção e registos dos CTT preenchidos pelas partes do processo;
- Procuração Forense.

**1.3.** Na carta da entidade empregadora dirigida à trabalhadora consta o seguinte: “(...) *Vimos comunicar a cessação do Contrato de trabalho celebrado no dia 1 de maio de 2013 por abandono de trabalho, nos termos do art. 403.º do Código do Trabalho, por ter faltado ao serviço há 10 dias úteis seguidos (desde o dia 19 de dezembro de 2013 a 3 de janeiro do 2014), sem qualquer informação sobre o motivo da ausência. (...)*”.

**1.4.** A Trabalhadora responde a esta carta, 3 dias depois, como se reproduz: “(...) *Venho, pela presente, acusar a receção da V/ carta datada de 7 de*

*janeiro de 2014, cujo conteúdo muito me surpreendeu. Com efeito, V. Exa. comunicou-me na mencionada carta, e que passo a transcrever: “Vimos comunicar a cessação do Contrato de trabalho celebrado no dia 1 de maio de 2013 por abandono de trabalho (...) por ter faltado ao serviço (...) (desde o dia 19 de dezembro a dia 3 de janeiro de 2014), sem qualquer informação sobre o motivo da ausência. (...)” (vide doc. nº. 1.). Cabe-me referir que, no dia 3 de dezembro de 2013, fui chamada ao escritório da empresa, pela minha supervisora. Sr.ª ..., onde me informou verbalmente de que, a partir do dia 4 de dezembro de 2013, me encontraria de férias, durante 22 dias úteis, terminado as mesmas no dia 3 de janeiro de 2014. Pelo que, regressaria ao meu local de trabalho, no dia 6 de janeiro de 2014 - segunda-feira -, por forma a iniciar as minhas funções, para as quais fui contratada verbalmente a 2 de janeiro de 2013, contrariamente ao que é mencionado na carta rececionada. Ora, como é do inteiro conhecimento de V. Exa., não abandonei o trabalho nos termos alegados, pelo que não posso concordar com o teor da referida carta e, muito menos, com a consequência nela prevista. Durante o ano civil anterior, sem que, tivesse sido colocado qualquer obstáculo, acordei com V. Exas. a marcação do meu período de férias, a gozar no mês de dezembro de 2013. Aliás, como é do vosso conhecimento, à data em que fui verbalmente contratada (janeiro de 2013) por vós foi-me entregue um papel - mapa de férias -, que por mim foi preenchido e entregue, com a marcação das mesmas, período esse que correspondia a 22 dias úteis no fim do ano civil de 2013 que a lei me concede por direito. É do inteiro conhecimento de V. Exas., porque acordado entre nós que, retornaria as minhas funções no dia 6 de janeiro de 2014.*

*Reitero, como V. Exas. bem sabe, que não abandonei o meu local de trabalho. Assim,*

*Atendendo ao facto de ter um contrato de trabalho a termo certo assinado com V. Exas., desde o dia 1 de maio de 2013, com início de funções desde janeiro de 2013, e uma vez que me encontro interessada*

*e disponível em reiniciar a nossa relação laboral, venho, pela presente, solicitar os devidos esclarecimentos quanto a minha situação profissional, pelo que aguardo num prazo de 8 dias uma resposta da Vossa parte.*

*Certa de que o presente assunto merecerá a melhor atenção e compreensão de V. Exas. Com os meus melhores cumprimentos. Atenciosamente, A trabalhadora (...)*”.

- 1.5.** A entidade empregadora remeteu o pedido à CITE e respondeu à trabalhadora, através de advogada, nos seguintes termos:

*“(...) Fui constituída Mandatária da empresa ..., Lda., a fim de resolver a presente questão.*

*Respondendo a V. Ex.<sup>a</sup> as férias foram acordadas entre as partes e no final afixadas no respetivo placar da empresa no dia 3 de junho de 2013.*

*Presume-se Abandono de trabalho, a ausência do trabalhador ao serviço durante pelo menos 10 dias úteis e seguidos sem que a empresa tenha recebido qualquer comunicação do motivo da dita ausência.*

*Como V. Exa. deveria conhecer pois foi V. Exa, que acordou e marcou, esteve de férias desde o dia 4 a 18 de dezembro de 2013. Não obstante, no dia 19 de dezembro e ate 3 de janeiro, não se apresentou no Cliente que lhe foi destinada na ... Mais no dia 17 de dezembro esteve na empresa ... a receber os seus créditos laborais e foi lhe comunicado em reunião que no dia 19 de dezembro teria de se apresentar ao serviço no referido cliente o que não aconteceu. Nesta data. V. Exa. recusou-se assinar a folha dessa comunicação, facto esse comprovado pelo Gerente da ... - Sr. ...*

*Face ao invocado, só resta concluir pela cessação do Contrato por abandono do respetivo posto de trabalho. (...)*”.

- 1.6. A análise destes processos cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:
- “(...) A CITE prossegue as seguintes atribuições, no âmbito no âmbito das suas funções próprias e de assessoria:*
- (...) b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental.( ...)”.*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Relativamente ao despedimento ou cessação de relação laboral com trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, convém sublinhar desde logo, a nível Comunitário, 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 destas trabalhadoras, chamando desde logo a atenção, nos considerandos, para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, e no artigo 10.º, sob a epígrafe “Proibição de despedimento” que 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.** Neste sentido, 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 (...).”*

**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 (...).”*

**2.3.** *No que respeita às relações de trabalho o Código do Trabalho (CT) consagra este princípio, nomeadamente o artigo 63.º na redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, sob a epígrafe “(...) Proteção em caso de despedimento*

*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.*

*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.*

*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 1 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. (...)”.

**2.3.1.** E, sob a epígrafe *Justa causa do despedimento*, o artigo 351.º estatui:

“(…) 1. 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 (...)”.

**2.3.2.** 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.(...)*”.

**2.3.3.** 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.** Feitas as considerações gerais sobre o enquadramento jurídico de factos e procedimentos legais que as entidades empregadoras devem seguir no caso de pretenderem proceder ao despedimento de trabalhadoras/es ao seu serviço, de sublinhar que a invocação da presunção do abandono do trabalho deve obedecer ao disposto no n.º 1 do artigo 403.º do CT que determina expressamente como *“(...) 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. (...)”*, só podendo ser considerado abandono do trabalho por parte dos/as trabalhadores/as quando são apresentados factos comprovativos da intenção destes/as não retomarem a sua atividade.

**2.5.** Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar, em primeiro lugar, que esta legislação, vem estabelecer e implementar regras resultantes da aplicação dos princípios gerais aos trabalhadores/as e especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, 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 sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras especialmente protegidas.

**2.5.1.** No caso ora em apreço verifica-se que a trabalhadora não só veio negar a existência dos factos que lhe são apontados, ao declarar que se encontrava a gozar nos dias apontados o período de férias conforme acordado com a entidade empregadora, como também referiu expressamente não se conformar com tais factos nem com as suas consequências, ficando assim afastada a possibilidade de se poder presumir o abandono do trabalho, para além da entidade empregadora também não comprovar, no âmbito do processo remetido à CITE, que a trabalhadora tenha sido legalmente notificada de qualquer nota de culpa, nos termos da legislação supra mencionada.

**2.5.2.** Na sequência de todo o exposto, da análise dos factos alegados e da prova produzida pela entidade empregadora, afigura-se-nos que esta para além de não ter adotado procedimento legal e adequado, não ponderou, como devia, de forma objetiva e concreta, as circunstâncias que rodearam a alegada prática dos factos atribuídos à trabalhadora,

afigurando-se como não elidida a presunção a que se refere o artigo 63.º n.º 2 do CT.

### 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; considerando que a legislação portuguesa prevê que o seu despedimento se presume feito sem justa causa e não tendo sido elidida 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 ..., promovido pela empresa ..., Lda.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE FEVEREIRO DE 2014**